Bogotá, D.C., mes de día de 2024

Señora
ISABEL SEGOVIA OSPINA
SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ. D. C.

REFERENCIA: Derecho Petición Solicitud Reten Social, por enfermedad Catastrófica.

Yo, _____, mayor de edad, vecino(a) de esta ciudad, identificado(a) con la cédula de ciudadanía Nº _____ de _____, en calidad de docente provisional, al servicio de la Secretaría de Educación del Distrito, en el Programa _____ en la Institución Educativa, Colegio _____, de la jornada _____, comedidamente solicito lo de la referencia, teniendo en cuenta las siguientes

HECHO

1. Desde la fecha de ingreso SED y hasta el Fecha de retiro, fui vinculada como docente provisional en el área de _____, en el Colegio el _____, localidad _____, con resolución _____.
2. Soy docente licenciado (a) en (área de desempeño), de la universidad del _____, con Especialización _____, de la Universidad _____, Maestría en _____ de la Universidad de _____.
3. Tengo 62 años, llevo (tiempo al servicio de la SED).
4. Desde (fecha), he venido padeciendo de enfermedad (es). solo dependo de mi labor como docente para nuestra subsistencia.

CONSIDERACIONES DERECHO

El artículo 12 de la Ley 790/02, el cual lleva por Título “Protección Especial”, estableció que “ De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres y padres cabeza de familia sin alternativa económica, **las personas con limitación física, mental, visual o auditiva**, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, ,edad y tiempo de servicios, para disfrutar de la pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3)años contados a partir de la promulgación de la presente ley”.

El decreto 1415 de 2021, del 4 de noviembre expedido por el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, que modificó el artículo 2.2.12.1.2.2 del Decreto 1083 de 2015 y, que además de estipular las causales de protección para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, indicó, que los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las reglas definidas en los literales a , b, c y d del artículo 1° del Decreto 1415.

ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2.2.12.1.2.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 2.2.12.1.2.2. Trámite. Para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las siguientes reglas:

De igual manera, la norma en mención determinó, quien verificará en las hojas de vida de los servidores públicos, que pretendan beneficiarse de la protección especial y en el sistema de información de la respectiva Entidad Promotoras de salud, EPS. Y en las Cajas de Compensación Familiar, que cumplan con las condiciones señalados en el presente decreto y que el grupo familiar de la solicitante no exista otra persona con capacidad económica que aporte al sistema de seguridad social.” Que acreditarán la causal de derecho de protección especial laboral.

El numeral 2 del Artículo 1 ibidem estableció: Aplicación de la Protección Especial: “Con base en las certificaciones expedidas por los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces y en las valoraciones del tipo de limitación previstas en el numeral anterior, el secretario general de la respectiva entidad analizará, dentro del estudio técnico correspondiente a la modificación de la planta de personal permanente o temporal y teniendo en cuenta la misión y los objetivos del organismo o entidad, el cargo del cual es titular el servidor público que se encuentra en alguno de los grupos de la protección especial y comunicará a los jefes de la entidad respectiva los cargos que de manera definitiva no podrán ser suprimidos o las personas a quienes se les deberá respetar la estabilidad laboral.

En caso de supresión del organismo o entidad, la estabilidad laboral de los servidores públicos que demuestren pertenecer al grupo de protección especial de que trata el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, se mantendrá hasta la culminación.

Parágrafo. En el caso de los organismos y entidades que cuenten con plantas temporales, aplicarán las reglas establecidas en el presente artículo, hasta el término de duración señalado en el acto administrativo por la cual se creó o prorrogó la planta temporal. La protección especial de que trata este artículo aplicará solamente mientras la vigencia de la planta temporal.

la constitución, las leyes, la jurisprudencia, la doctrina y la normatividad internacional son claras en ordenar la protección de los trabajadores en estado de indefensión y a quienes se encuentren en alguna situación como es mi caso que estoy en estado de afección en mi salud y en tratamiento cuya situación es protegida con la figura de LA ESTABILIDAD LABORADA REFORZADA.

LEY 361 DE 1997 (febrero 7) Diario Oficial No. 42.978, de 11 de febrero de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. EL CONGRESO DE COLOMBIA, DECRETA: TÍTULO I. DE LOS PRINCIPIOS GENERALES ARTÍCULO 1o. 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.

Teniendo en cuenta la **Sentencia T-320/16, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** (***la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta****. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado. Además, ampara todos los funcionarios públicos que se encuentren en situación de protección especial por afección en la salud y en tratamiento y pérdida de capacidad Laboral, es decir que estoy en periodo de tratamiento médico y yo lo estoy, y según las normas, el periodo de tratamiento médico por afección de la salud y ser cabeza de familia, yo lo cumplo, por ello, la figura de estabilidad laboral reforzada me protege.*

el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (CST): **Ninguna trabajador puede ser despedida por motivo** o por estar en tratamiento médico, así está establecido en Por su parte, el artículo 241 dice: "El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo,

Sentencia SU070/13; La honorable corte constitucional ha dicho al respecto:

En lo referente a los trabajadores con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos ponen de presente el compromiso del Estado de cara a la satisfacción de los derechos de que son titulares las personas en condición de discapacidad, a cuyo favor deben adoptarse medidas en diversos ámbitos, entre los que se cuenta, precisamente, el del empleo. Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas. En mérito de lo expuesto, la Corte revoca la sentencia por la cual el Juzgado 4º Civil revocó la decisión de primera instancia y declaró la improcedencia de la tutela, para, en su lugar, confirmar, parcialmente, la sentencia, proferida por el juez 1º civil municipal, en cuanto concedió el amparo de los derechos al trabajo y a la salud de la petente.

Establece que, con respecto a las personas en condición de discapacidad o enfermedad catastrófica, se consideran población sujeta de especial protección constitucional, por lo que se debe propender por generar mecanismos que permitan protegerlas con el propósito de que sean las últimas en ser desvinculadas de sus cargos o vinculadas de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante.

El derecho a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada es una protección especial que también es aplicable a todas las personas que tengan alguna afección de salud. Por ende, la figura aplica cuando se trata de un trabajador que, por su condición de salud, se ve afectado en su productividad, “sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado”[15].

En tal sentido, el derecho a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada por fuero ocupacional comprende a los trabajadores que estén en:
(a) situación de discapacidad.
(b) debilidad manifiesta por problemas de salud.
(c) debilidad manifiesta por la concurrencia de ciertas condiciones físicas o mentales.

Integran este grupo los siguientes trabajadores:

a. En condición de discapacidad.
b. En período de incapacidad.
c. Con enfermedades crónicas, degenerativas o terminales.
d. Con órdenes de reubicación o recomendación de la EPS o ARL.
e. Con órdenes de reintegro por autoridad judicial.
f. Con tratamientos y/o valoraciones médicas periódicas.
g. Con reingreso posterior a la incapacidad.
h. En espera de calificación de pérdida de capacidad laboral[17].

Sobre el particular, la Corte Constitucional:

"en reiterada y unificada jurisprudencia, ha señalado que tener una condición de salud deteriorada no puede generar ningún tipo de discriminación en el empleo. Por tal razón, un trabajador no puede ser despedido por su condición de salud y, por ello, antes de proceder a la terminación del contrato de trabajo el empleador debe obtener la autorización del Ministerio del Trabajo. Ahora bien, cuando el empleador omite acudir al Ministerio del Trabajo y procede a terminar el contrato de trabajo, además de violentar una norma de rango legal, incurre en una conducta sospechosa de un presunto trato discriminatorio, que habilita el conocimiento del juez constitucional y, de ser el caso, el amparo de la garantía a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud del trabajador y, consecuentemente, es válido ordenar su reintegro".

El derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene lugar cuando un trabajador es sometido a una variación intempestiva de su salud o una variación sobre su situación económica y social, afirmó la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional.

A su juicio, este procedimiento tiene fundamento en la aplicación de los principios del Estado social de derecho, la igualdad material y la solidaridad social, presupuestos supralegales que establecen la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

En ese contexto, la Sala recordó las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico o en situación de debilidad manifiesta, que fueron enlistadas en la Sentencia T-899 del 2014:

1) Que se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud.

2) Cuando no haya una causal objetiva de desvinculación.

3) Que subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral.

4) Que el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo

Finalmente, el alto tribunal reiteró que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a

las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual el solo vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

la jurisprudencia constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la tutela como mecanismo transitorio, cuando un sujeto de especial protección o en circunstancias de debilidad manifiesta se encuentra en una situación de riesgo frente a la posible configuración de un perjuicio irremediable, con ocasión de la terminación de la relación laboral.

En estos eventos, el juez de tutela debe verificar si las particulares circunstancias del tutelante constituyen “una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”. En suma, le corresponde valorar si, en concreto, le es exigible o no el deber de acudir al proceso ordinario laboral para reclamar la protección de sus intereses.

La estabilidad laboral es una garantía a favor de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión, para no ser desvinculadas del empleo por “tener una condición de salud deteriorada”, dado que son “merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares”.

En cuanto a estos trabajadores, la estabilidad laboral se deriva directamente de la Constitución y se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, la solidaridad y la igualdad. De conformidad con estos principios constitucionales, el Estado tiene el deber de promover “las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva”, adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados y proteger especialmente a aquellos que por su condición física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Asimismo, el empleador tiene el deber de evitar escenarios de discriminación en el empleo, y garantizar “el derecho a un trabajo acorde con las condiciones de salud”

Asimismo, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, ratificada por la Ley 1346 de 2009, establece que aquellas tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. Lo anterior, en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.

La Ley estatutaria 1618 de 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, tiene por objetivo garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, de acciones afirmativas, de ajustes razonables y de la eliminación de toda forma de discriminación por razón de discapacidad.

Así mismo, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que, en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

En el mismo sentido, el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 establece que todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en términos de igualdad de

oportunidades, equidad e inclusión, La Corte Constitucional ha sostenido que las personas con disminuciones físicas –o mentales, -incluso temporales, o que no han sido calificadas, tienen derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada (artículos 13 y 53 de la Constitución). No sólo las personas declaradas inválidas son sujetos de especial protección constitucional. La norma superior y la jurisprudencia constitucional han establecido que los empleadores no pueden despedir a los trabajadores por razón de una disminución en las capacidades para desempeñar la labor para la que fueron contratados, y que mientras subsistan las causas de debilidad manifiesta, que los hacen merecedores de una relativa estabilidad, debe garantizarse al trabajador y su familia el goce efectivo de sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social.

Unificación de jurisprudencia sobre trabajadores sin calificación de pérdida de capacidad laboral

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que el derecho fundamental a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada no solo se deriva la Ley 361 de 1997, ni mucho menos es una garantía que solo sea aplicable a las personas que hayan sido calificadas con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Así las cosas, la Corte Constitucional desde muy temprano ha expresado que la estabilidad laboral tiene un fundamento constitucional y aplica a todos los trabajadores que tengan una afección de salud que les impida desempeñar sus labores, puesto que, esta situación particular es considerada como un estado de debilidad manifiesta y, en tal sentido, las personas pueden estar inmersas en una circunstancia discriminatoria[19].

A pesar de que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha variado en el transcurso de los años, debe apreciarse que, desde 2015, todas las salas de revisión de la Corte, sin excepción, han adoptado esta postura, destacándose las sentencias T-594 de 2015, T-405 de 2015, T-351 de 2015, T-691 de 2015, T-106 de 2015, T-057 de 2016, T-251 de 2016, T-141 de 2016. De igual forma, se encuentra la sentencia T-597 de 2014[20], por medio de esta la Corte indicó que

“al momento de analizar si en efecto procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pérdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta. En este sentido, teniendo en cuenta que la providencia cuestionada de un u otro modo exigió al [peticionario] demostrar que al momento de su desvinculación existiere la calificación de su pérdida de capacidad laboral o grado de discapacidad, la Sala concluye que el juez ordinario a través de la sentencia en cuestión, limitó el alcance dado por la jurisprudencia de esta Corte al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantía.”

Llegados a este punto, resulta indispensable explicar el precedente vigente de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral u ocupacional reforzada por razones de salud, el que se encuentra sintetizado en las Sentencias de Unificación 049 de 2017 y 380 de 2021.

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el fuero de salud

La Corte Suprema de Justicia, al igual que la Corte Constitucional, se ha referido a la importancia de las fuentes superiores que dan origen a la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud. Así, la Sala Laboral agrega a los artículos señalados en el acápite anterior: (a) 54, sobre la obligación en cabeza del Estado de garantizar a las personas en condición de discapacidad el derecho a laborar y

(b) 366, sobre el deber estatal de propiciar un progreso en los niveles de vida a estas personas. En relación con este último artículo, la Corte también señala la obligación del Estado el brindar educación especial a esta población.

Según lo anterior, la Corte ha indicado que las normas nacionales que regulen la materia deberán articularse con los instrumentos internacionales ratificados por Colombia que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

Como desarrollo de los anteriores preceptos, se expidió la Ley 361 de 1997 con el fin de contrarrestar las desventajas que padecen las personas en condición de discapacidad a causa de prácticas sociales inclinadas a desconocer sus derechos. La Corte ha resaltado que el artículo 26 de esta ley es la fuente formal de la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud en Colombia, que busca evitar el despido discriminatorio de trabajadores con discapacidades físicas, sensoriales o psicológicas y sanciona al empleador que incurra en dicha falta. Solo es permitida la terminación de la relación laboral cuando esta se dé con sustento en una justa causa legal.

PETICION

Teniendo en cuenta los anteriores hechos, comedidamente solicito a Usted se considere mantener mi vinculación laboral como docente Provisional Definitiva, al servicio de la Secretaría de Educación Distrital.

ANEXOS

- Tiempo de servicio.
- Fotocopia de cédula.
- Registro civil de hija dependiente.
- • Diagnóstico de Profesional tratante.

NOTIFICACIÓN

Recibo notificaciones en la (Dirección)
Barrio _____ en Bogotá, D.C.
Celular: _____
Correo: _____@_____.com

Atentamente,

_____
C.C. Nº _____ de _____.