



OJ- 00587-26

Bogotá, D.C., 18 de junio de 2026

Doctor

HAYDER OSVALDO BAUTISTA HERRERA

Decano Facultad del Medio Ambiente y Recursos Naturales

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Ciudad

Referencia: concepto solicitado por el doctor Hayder Osvaldo Bautista Herrera, Decano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Asunto: respuesta a solicitud de concepto

Cordial saludo.

A través de correo electrónico de 02 de junio de 2026, se solicitó la emisión de un concepto jurídico relacionado con la siguiente información:

“En ejercicio de las funciones asignadas a esta dependencia y en virtud del deber institucional de actuar con estricta observancia del ordenamiento jurídico vigente, me permito dirigir a usted el presente oficio con el propósito de elevar ante la Oficina Jurídica una consulta de carácter general, relacionada con el proceso de vinculación para el siguiente periodo académico de los docentes de vinculación especial — tiempo completo y medio tiempo— adscritos a esta Facultad, cuyas resoluciones de vinculación tienen fecha de vencimiento en el mes de junio del año en curso.

La situación adquiere especial relevancia jurídica en atención a que, dentro del grupo de docentes cuyo vínculo está próximo a extinguirse, se encuentran docentes que padecen enfermedades catalogadas como de alto costo, específicamente, patologías de origen oncológico debidamente certificadas por las respectivas Entidades Promotoras de Salud (EPS) y quienes, durante el semestre inmediatamente anterior, permanecieron en situación de incapacidad médica de manera prolongada y continua. Esta circunstancia impone a la institución la obligación de evaluar con particular cuidado las implicaciones jurídicas, constitucionales y reglamentarias que se derivan de la eventual no renovación de su vinculación.

En consecuencia, y con el propósito de garantizar la plena protección de los derechos fundamentales de la comunidad docente, así como de resguardar a la Universidad de cualquier contingencia jurídica, esta dependencia solicita respetuosamente a la Oficina Jurídica que emita concepto debidamente fundamentado en relación con los siguientes interrogantes:

- 1. ¿Tiene la Facultad la obligación legal, reglamentaria o jurisprudencial de renovar o continuar la vinculación de los docentes de vinculación especial —tiempo completo y medio tiempo— cuyo contrato o resolución de nombramiento vence en el mes de junio, cuando entre ellos se encuentran personas con diagnóstico oncológico debidamente acreditado y que durante el periodo académico inmediatamente anterior estuvieron en situación de incapacidad médica de manera continua? ¿Existen disposiciones legales, desarrollos jurisprudenciales de la Corte Constitucional o Corte Suprema de Justicia, acuerdos del Consejo Superior Universitario u otras fuentes normativas de orden convencional que impongan la continuidad del vínculo contractual en estos casos, aun cuando la necesidad del servicio no haya sido formalmente establecida para el siguiente periodo académico?*
- 2. ¿En qué medida resulta aplicable el principio constitucional de estabilidad laboral reforzada, consagrado en la jurisprudencia de la Corte Constitucional y desarrollado normativamente en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, respecto de los docentes de vinculación especial que al momento del vencimiento de su contrato se encuentren en situación de incapacidad médica prolongada o en curso activo de tratamiento oncológico? En particular, ¿resulta obligatorio agotar el procedimiento de autorización previa ante el Ministerio del Trabajo o ante otra autoridad competente antes de proceder al no reconocimiento de la continuidad del vínculo?*



3. *En el evento en que, por razones de orden académico o presupuestal, no sea viable expedir una nueva resolución de vinculación para un docente de vinculación especial con incapacidad de origen oncológico, ¿existe alguna figura jurídica que permita a la institución mantener únicamente el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), sin que ello implique la existencia de una resolución de vinculación vigente ni genere para la Universidad las obligaciones propias de una relación laboral o contractual activa? En caso afirmativo, ¿cuál sería la figura jurídica procedente, sus condiciones de aplicación, sus limitaciones y las responsabilidades institucionales que podrían derivarse?*
4. *¿Cuál es el procedimiento administrativo e institucional que debe observar la Facultad para no renovar la vinculación de un docente de vinculación especial que presente incapacidad médica activa de origen oncológico, de modo que se garanticen plenamente sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, al mínimo vital y al debido proceso, se dé estricto cumplimiento a los requisitos legales y reglamentarios aplicables, y se resguarde a la Universidad frente a eventuales acciones judiciales, tutelas o demandas de nulidad y restablecimiento del derecho?*

En mérito de lo anterior y habida cuenta de la proximidad del vencimiento de los contratos referidos, solicito respetuosamente a su despacho que el concepto jurídico solicitado sea emitido con la premura que las circunstancias demandan, con el fin de que esta Facultad pueda adoptar las decisiones administrativas pertinentes con plena observancia del ordenamiento jurídico vigente y en salvaguarda de los derechos de los servidores involucrados”.

Esta dependencia, en ejercicio de las funciones asignadas al Jefe de la Oficina Asesora Jurídica mediante la Resolución de Rectoría 01 de 2024¹, específicamente aquella consistente en “Proyectar conceptos jurídicos respecto de las consultas que formulen todas las dependencias de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”, amablemente da respuesta a su solicitud:

I. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política.
- Ley 361 de 1997.
- Ley 2360 de 2024.
- Acuerdo 011 (noviembre 15 de 2002).

II. CONSIDERACIONES DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA

1. De los docentes de vinculación especial de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas

El artículo 6 del Acuerdo 011 de 2002 establece expresamente:

“Los docentes de la Universidad Distrital ‘Francisco José de Caldas’, según el tipo de vinculación, se clasifican de la siguiente manera:

1. *Docentes de carrera.*
2. *Docentes de vinculación especial”.*

Así las cosas, los docentes de vinculación especial constituyen una categoría claramente diferenciada frente a los docentes de carrera, lo cual implica que su régimen jurídico no se rija por las disposiciones propias de la carrera docente. En efecto, su clasificación obedece directamente a la naturaleza y modalidad de su vinculación, lo que implica la aplicación de un marco normativo particular, distinto del que regula a quienes ostentan una relación propia del escalafón docente.

¹ “Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones para los cargos de planta global del personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”



En ese sentido, el artículo 13 del mismo estatuto define dicha clasificación de la siguiente manera: “*Son docentes de vinculación especial aquellos que, sin pertenecer a la carrera docente, están vinculados temporalmente a la universidad*”.

De la disposición anterior se derivan dos elementos estructurales: (i) exclusión del régimen de carrera docente, lo que implica que no les resulta aplicable el sistema de ingreso, permanencia, evaluación y ascenso propio de dicha carrera, y (ii) carácter temporal de la vinculación, en tanto su relación con la Universidad responde a necesidades específicas y limitadas en el tiempo.

Asimismo, el artículo 13 establece de manera expresa y taxativa las modalidades que integran dicha categoría, clasificándolos en: (i) ocasionales: tiempo completo y medio tiempo, (ii) de hora cátedra, (iii) visitantes, y (iv) expertos.

2. Desarrollo constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada

De conformidad con la normativa interna estudiada, los docentes de vinculación especial, en particular los docentes ocasionales, de tiempo completo y medio tiempo, tienen una vinculación de carácter temporal que puede ser prorrogada o no, atendiendo a las necesidades institucionales y académicas.

No obstante, cuando concurren circunstancias de salud que ubican al docente en condición de debilidad manifiesta, como ocurre con patologías oncológicas, se activa un régimen de protección reforzada de origen constitucional y legal, que trasciende el tipo de vínculo laboral existente entre el docente y la Institución donde presta sus servicios.

En efecto, el artículo 13 de la Constitución Política establece que: “*El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan*”, lo que impone a todas las autoridades públicas el deber de adoptar medidas diferenciadas orientadas a garantizar la igualdad material y evitar actuaciones discriminatorias.

3. Desarrollo legal del derecho a la estabilidad laboral reforzada

Adicionalmente, el marco de protección aplicable se ve reforzado por la Ley 2360 de 2024, mediante la cual el legislador introdujo una calificación expresa de las personas con sospecha o diagnóstico de cáncer como sujetos de especial protección constitucional.

En efecto, el artículo 1º de la citada ley dispone que “*La presente ley tiene por objeto modificar la Ley 1384 de 2010 reconociendo para los efectos de esta ley, como sujetos de especial protección constitucional a las personas con sospecha de cáncer o diagnosticadas con cáncer*”, lo cual constituye un reconocimiento normativo directo de la especial condición de vulnerabilidad de esta población.

Así mismo, el artículo 2º, que modifica el artículo 4º de la Ley 1384 de 2010, establece dentro de las definiciones aplicables el concepto de control integral del cáncer como “*Conjunto de acciones destinadas a disminuir la incidencia, morbilidad, mortalidad y mejorar la calidad de vida de los pacientes con cáncer; como sujetos de especial protección constitucional*”, incorporando además la necesidad de garantizar la “*calidad, oportunidad, continuidad, y pertinencia desde la sospecha, del diagnóstico y el tratamiento*”, lo que evidencia una orientación normativa dirigida a asegurar condiciones materiales que permitan la efectiva protección de la persona durante el desarrollo de la enfermedad.

En este contexto, debe señalarse que el reconocimiento legal de las personas con cáncer como sujetos de especial protección constitucional no tiene un carácter meramente declarativo, sino que incorpora una calificación jurídica expresa que incide directamente en la forma en que deben adoptarse las decisiones por parte de las autoridades públicas.

En efecto, al establecer el legislador dicha condición en los artículos 1º y 2º de la Ley 2360 de 2024, se refuerza el deber de las entidades estatales de adoptar decisiones que garanticen condiciones materiales de igualdad y eviten afectaciones desproporcionadas de los derechos fundamentales de estas personas, especialmente en escenarios en los cuales se encuentran en curso tratamientos médicos o situaciones que comprometen su subsistencia.



Ahora bien, si bien la Ley 2360 de 2024 no regula de manera específica los distintos regímenes de vinculación laboral o estatutaria, como es el caso de los docentes de vinculación especial, sí define de manera expresa la condición jurídica de las personas con cáncer como sujetos de especial protección, lo cual incide necesariamente en la interpretación y aplicación de las normas que regulan la permanencia o terminación de los vínculos jurídicos, cualquiera sea su naturaleza. En este sentido, el hecho de que los docentes de vinculación especial de la Universidad Distrital se rijan por una modalidad particular de vinculación no implica su exclusión del ámbito de protección reforzada, en tanto la protección establecida por el legislador se predica de la persona en condición de vulnerabilidad y no del tipo de vínculo jurídico que esta ostente.

Bajo ese marco, la condición de docente de vinculación especial no excluye la aplicación de este estándar reforzado, sino que impone a la Universidad el deber de analizar con mayor rigurosidad cualquier decisión que implique la no renovación del vínculo cuando se trate de personas con sospecha o diagnóstico de cáncer. En consecuencia, el reconocimiento contenido en los artículos 1º y 2º de la Ley 2360 de 2024 comporta una exigencia de motivación reforzada y de análisis diferencial en este tipo de decisiones, orientada a verificar que estas no generen efectos contrarios a la protección constitucional reforzada que les asiste.

En consecuencia, la Ley 2360 de 2024 intensifica el deber de motivación y de análisis que recae sobre la Universidad en escenarios en los cuales la eventual no renovación del vínculo de docentes en condición de enfermedad oncológica pueda impactar el acceso a condiciones necesarias para la continuidad de su tratamiento médico o para su subsistencia, lo cual se encuentra directamente conectado con las finalidades de protección integral del paciente con cáncer que estructuran la norma.

4. Desarrollo jurisprudencial del derecho a la estabilidad laboral reforzada

En desarrollo del mandato constitucional, la Corte Constitucional ha señalado de manera reiterada que el derecho a la estabilidad laboral reforzada constituye una manifestación concreta del principio de igualdad material, en cuanto busca evitar que personas en condición de vulnerabilidad sean desvinculadas en razón de su situación de salud.

En este sentido, la Corte ha señalado los presupuestos para la procedencia de dicha protección, fijando reglas precisas al respecto. En la sentencia SU-061 de 2023 reiteró que deben verificarse tres elementos concurrentes: *“(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”*.

En consecuencia, el tribunal constitucional ha establecido que la protección depende de la concurrencia de factores relativos a la condición de salud, su conocimiento por parte del empleador y la inexistencia de una causa objetiva suficiente que justifique la desvinculación.

Ahora bien, en relación con el alcance de la protección, el alto tribunal ha sido enfático en señalar que la estabilidad laboral reforzada no se encuentra condicionada a la existencia de una calificación formal de pérdida de capacidad laboral. En la Sentencia SU-049 de 2017 estableció que: *“La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada (...) aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral”, y precisó que la protección se activa cuando “(...) se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”*.

En consecuencia, la Corte ha definido que la protección constitucional no depende de una calificación formal de discapacidad, sino de la existencia material de una afectación en la salud que incida en el desempeño laboral.

De otra parte, el mismo tribunal ha desarrollado una línea específica respecto de la aplicación de esta garantía en vínculos de duración determinada. En la sentencia T-320 de 2016 se indicó que: *“la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable (...) a contrato a término definido”* y precisó de manera expresa que *“el vencimiento de su término*



de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta”.

De esta manera, la Corte estableció que la naturaleza temporal del vínculo no excluye la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, ni habilita por sí misma la terminación del vínculo contractual.

En ese mismo sentido, la máxima corporación advirtió en la sentencia T-364 de 2024 de la existencia de una *“PRESUNCION DE DISCRIMINACION-Cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada”*. De lo anterior se desprende que la naturaleza temporal del vínculo no constituye una razón suficiente para su terminación cuando concurren circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud.

Este entendimiento ha sido reforzado por la Corte Constitucional en relación con decisiones de no renovación del vínculo contractual. En efecto, en la sentencia T-208 de 2024 se precisó que *“La no renovación del contrato de prestación de servicios de la accionante se advierte en principio discriminatoria y, por lo tanto, ineficaz”* y que *“aunque se trate de un contrato de prestación de servicios no se puede desconocer la protección a la estabilidad ocupacional reforzada; además, el simple vencimiento del plazo no desvirtúa un despido discriminatorio”*.

En este contexto, debe señalarse que, si bien dicha providencia se refiere a un vínculo de prestación de servicios, la Corte fundamenta su decisión en la protección de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, sin restringir dicha garantía a una modalidad específica de vinculación, lo cual permite advertir que su alcance no se circunscribe exclusivamente a contratos de dicha naturaleza, sino que resulta predicable de otras formas de vinculación cuando se acrediten condiciones análogas de vulnerabilidad.

En consecuencia, aun cuando los docentes de vinculación especial de la Universidad Distrital se rigen por una modalidad distinta a la prestación de servicios, ello no implica que se encuentren excluidos del ámbito de protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la medida en que, conforme a la jurisprudencia citada, la garantía se activa a partir de la condición de debilidad manifiesta por razones de salud y no de la naturaleza formal del vínculo.

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido una regla probatoria específica en estos eventos. En la sentencia T-035 de 2022, la Corte señaló que *“Si verificada la circunstancia de debilidad manifiesta se determina que el despido se llevó a cabo sin el permiso del referido Ministerio, tendrá que presumirse que el móvil fue la situación de indefensión en la que se encuentra el empleado”*, y agregó que *“Tal presunción puede desvirtuarse (...) ya que la carga probatoria pasa al patrono con el deber de acreditar que la desvinculación no se produjo debido a esa situación (...) sino que se debió a una causa justificada”*. De este modo, la Corte ha establecido una inversión de la carga de la prueba en cabeza del empleador, quien debe demostrar la existencia de una causa objetiva de desvinculación no asociada a la condición de salud.

Finalmente, la Corte Constitucional ha advertido que la interpretación de las normas legales aplicables a esta materia debe realizarse en armonía con el mandato constitucional de protección reforzada. En la sentencia SU-061 de 2023 indicó que *“(…) la sentencia de casación incurrió en desconocimiento del precedente, específicamente de las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-380 de 2021, al interpretar equivocadamente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en contravía de lo dispuesto por la Constitución Política, y negarse a reconocer el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud (...)”*. En consecuencia, la jurisprudencia ha reiterado que cualquier interpretación normativa debe garantizar el alcance efectivo de la protección constitucional y evitar lecturas restrictivas que desvirtúen su finalidad

5. Sobre la consulta realizada

Una vez revisada la consulta realizada y considerando la normatividad aplicable al caso concreto, esta Oficina Asesora Jurídica se permite realizar las siguientes apreciaciones frente a cada una de las incógnitas presentadas:

“1. ¿Tiene la Facultad la obligación legal, reglamentaria o jurisprudencial de renovar o continuar la vinculación de los docentes de vinculación especial —tiempo completo y medio



tiempo— cuyo contrato o resolución de nombramiento vence en el mes de junio, cuando entre ellos se encuentran personas con diagnóstico oncológico debidamente acreditado y que durante el periodo académico inmediatamente anterior estuvieron en situación de incapacidad médica de manera continua? ¿Existen disposiciones legales, desarrollos jurisprudenciales de la Corte Constitucional o Corte Suprema de Justicia, acuerdos del Consejo Superior Universitario u otras fuentes normativas de orden convencional que impongan la continuidad del vínculo contractual en estos casos, aun cuando la necesidad del servicio no haya sido formalmente establecida para el siguiente periodo académico?”.

No se evidencia en el ordenamiento jurídico vigente una disposición legal, reglamentaria o jurisprudencial que imponga, de manera expresa, automática y general, la obligación de renovar o continuar la vinculación de docentes de vinculación especial cuyo término ha expirado, incluso cuando se trate de personas con diagnóstico oncológico. La estabilidad laboral reforzada, conforme al desarrollo constitucional y jurisprudencial, no comporta un derecho absoluto a la permanencia, sino una garantía orientada a evitar decisiones de desvinculación que resulten discriminatorias o desproporcionadas frente a la condición de salud del trabajador.

Sin embargo, la ausencia de una obligación automática de renovación no exonera a la entidad de sus deberes reforzados. Por el contrario, en estos casos se activa una exigencia de análisis estricto por parte de la administración, en virtud de la cual la decisión de no renovar el vínculo no puede fundarse exclusivamente en el vencimiento del término, sino que debe sustentarse en criterios objetivos, suficientes y ajenos a la condición de salud del docente. En ese contexto, la no renovación se convierte en un acto susceptible de control constitucional cuando, por las circunstancias del caso, pueda enmascarar un trato discriminatorio.

Adicionalmente, el reconocimiento legal de las personas con sospecha o diagnóstico de cáncer como sujetos de especial protección constitucional intensifica las cargas que recaen sobre la entidad pública. Este estándar implica que cualquier decisión que afecte la continuidad del vínculo debe ser adoptada con un enfoque diferencial, valorando de manera expresa las implicaciones que dicha decisión puede tener sobre los derechos fundamentales del docente, en particular su derecho a la salud, al mínimo vital y a la continuidad de su tratamiento médico.

En lo que respecta a la inexistencia de una necesidad del servicio previamente definida para el siguiente periodo académico, tampoco se configura *per se* una obligación jurídica de renovación del vínculo. No obstante, esta circunstancia no excluye el deber de motivación reforzada, el cual exige que la decisión administrativa demuestre de manera suficiente que la no continuidad responde a razones reales, verificables y no asociadas a la condición de salud del docente, evitando que genere efectos desproporcionados frente a su situación de vulnerabilidad.

En consecuencia, si bien la Facultad no se encuentra jurídicamente obligada en todos los casos a renovar la vinculación de docentes de vinculación especial en condición de enfermedad oncológica, sí está obligada a realizar un análisis riguroso, individualizado y debidamente motivado de cada situación concreta, de tal forma que pueda garantizarse que la decisión adoptada no desconozca la protección constitucional reforzada que les asiste ni se traduzca en una medida materialmente discriminatoria.

“2. ¿En qué medida resulta aplicable el principio constitucional de estabilidad laboral reforzada, consagrado en la jurisprudencia de la Corte Constitucional y desarrollado normativamente en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, respecto de los docentes de vinculación especial que al momento del vencimiento de su contrato se encuentren en situación de incapacidad médica prolongada o en curso activo de tratamiento oncológico? En particular, ¿resulta obligatorio agotar el procedimiento de autorización previa ante el Ministerio del Trabajo o ante otra autoridad competente antes de proceder al no reconocimiento de la continuidad del vínculo?”.

El principio constitucional de estabilidad laboral reforzada resulta aplicable a los docentes de vinculación especial que, al momento del vencimiento de su vínculo, se encuentren en situación de incapacidad médica prolongada o en curso activo de tratamiento oncológico, en la medida en que dicha garantía no se predica del tipo de vínculo jurídico, sino de la condición de debilidad manifiesta en que se encuentre la persona. En este sentido, la protección se activa cuando concurren circunstancias de salud que afectan de manera significativa el desempeño laboral y que son conocidas por la entidad, lo que impone un estándar de control reforzado frente a cualquier decisión de desvinculación o no renovación.



Bajo este marco, la estabilidad laboral reforzada implica que la Facultad no puede adoptar decisiones de no continuidad de manera automática o meramente formal, sino que debe evaluar si la terminación del vínculo se encuentra sustentada en una causa objetiva, suficiente y ajena a la condición de salud del docente. En consecuencia, la protección no impide de manera absoluta la finalización del vínculo, pero sí condiciona su validez a la existencia de una justificación real que permita descartar cualquier carácter discriminatorio o desproporcionado de la decisión.

En relación con la necesidad de agotar el procedimiento de autorización previa, debe precisarse que, tratándose de la desvinculación de personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, la jurisprudencia constitucional ha establecido que la terminación del vínculo, incluida su no renovación, se encuentra condicionada a la verificación de que no existe un móvil discriminatorio, lo cual, en determinados casos, exige la intervención de la autoridad administrativa laboral.

En ese sentido, cuando la entidad pretenda proceder a la desvinculación de un docente de vinculación especial en condición de incapacidad de origen oncológico, y dicha decisión pueda incidir en la garantía de su estabilidad laboral reforzada, deberá acudir previamente ante el Ministerio del Trabajo a efectos de solicitar la autorización correspondiente, con el fin de que se verifique la existencia de una causa objetiva, suficiente y ajena a la condición de salud. Esta actuación no solo se articula con el deber de protección reforzada, sino que constituye un mecanismo de control que permite a la Universidad mitigar el riesgo de que la decisión sea considerada discriminatoria o demandable en sede judicial.

“3. En el evento en que, por razones de orden académico o presupuestal, no sea viable expedir una nueva resolución de vinculación para un docente de vinculación especial con incapacidad de origen oncológico, ¿existe alguna figura jurídica que permita a la institución mantener únicamente el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS) y a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), sin que ello implique la existencia de una resolución de vinculación vigente ni genere para la Universidad las obligaciones propias de una relación laboral o contractual activa? En caso afirmativo, ¿cuál sería la figura jurídica procedente, sus condiciones de aplicación, sus limitaciones y las responsabilidades institucionales que podrían derivarse?”.

No se advierte en el ordenamiento jurídico vigente la existencia de una figura jurídica general que permita a la administración mantener exclusivamente el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y a la Administradora de Riesgos Laborales, sin que exista simultáneamente un vínculo jurídico vigente que sirva de fundamento a dichas obligaciones. En efecto, los aportes al sistema de seguridad social, en el marco del régimen colombiano, se encuentran estructuralmente ligados a la existencia de una relación laboral, legal y reglamentaria o contractual que los justifique, por lo que su mantenimiento aislado, sin soporte en una vinculación formal, carece de sustento normativo expreso.

En ese sentido, no resulta jurídicamente procedente configurar una especie de “continuidad parcial” del vínculo limitada al pago de aportes, en la medida en que ello desnaturalizaría tanto las reglas del sistema de seguridad social como los regímenes de vinculación aplicables a la función pública. La obligación de cotizar surge precisamente de la existencia de una relación que genera ingresos o reconocimiento económico a favor del afiliado, por lo que su mantenimiento sin vínculo vigente podría dar lugar a inconsistencias jurídicas, fiscales y administrativas, tanto en el sistema de seguridad social como en el régimen de responsabilidad de la entidad.

Ahora bien, lo anterior no implica que la situación del docente en condición de enfermedad oncológica pueda ser desatendida por la institución. Por el contrario, en este tipo de escenarios se activa un deber reforzado en virtud del cual la entidad debe evaluar, de manera previa a la finalización del vínculo, las implicaciones que dicha decisión puede tener sobre la continuidad del tratamiento médico, el acceso efectivo al sistema de salud y la garantía del mínimo vital. En ese contexto, la administración debe agotar un ejercicio riguroso de justificación de la decisión y agotar el procedimiento ante el Ministerio del Trabajo, así como valorar alternativas institucionales que, dentro del marco jurídico aplicable, permitan mitigar los impactos de la desvinculación.

En consecuencia, no existe una figura jurídica que habilite a la Universidad para asumir de manera autónoma el pago de aportes a salud y riesgos laborales en ausencia de un vínculo vigente, sin generar con ello responsabilidades adicionales o eventuales cuestionamientos desde el punto de vista fiscal, disciplinario o de gestión administrativa. Por lo tanto, cualquier decisión de no renovación del vínculo en estos casos debe ser adoptada considerando integralmente sus efectos y asegurando que no desconozca los



deberes constitucionales de protección reforzada, pero dentro de los límites que impone el régimen jurídico aplicable a la función pública y a la seguridad social.

“4. ¿Cuál es el procedimiento administrativo e institucional que debe observar la Facultad para no renovar la vinculación de un docente de vinculación especial que presente incapacidad médica activa de origen oncológico, de modo que se garanticen plenamente sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, al mínimo vital y al debido proceso, se dé estricto cumplimiento a los requisitos legales y reglamentarios aplicables, y se resguarde a la Universidad frente a eventuales acciones judiciales, tutelas o demandas de nulidad y restablecimiento del derecho?”.

El procedimiento administrativo e institucional que debe observar la Facultad para decidir sobre la no renovación de la vinculación de un docente de vinculación especial en condición de incapacidad médica activa de origen oncológico exige, en primer lugar, reconocer que se trata de un escenario de especial sensibilidad constitucional, en el cual concurren deberes reforzados de protección derivados de la condición de debilidad manifiesta. En consecuencia, la decisión no puede adoptarse mediante un trámite ordinario de simple vencimiento del término, sino que debe estar precedida de un proceso de análisis integral, suficientemente documentado y orientado a garantizar los derechos fundamentales involucrados.

En ese sentido, el primer elemento del procedimiento debe consistir en la identificación y verificación formal de la situación de salud del docente, asegurando que la información relevante, como incapacidades médicas, diagnósticos o tratamientos en curso, haga parte del expediente administrativo, de manera que la decisión que se adopte tenga un soporte fáctico completo y verificable. Este paso resulta esencial para efectos de acreditar que la administración actuó con conocimiento pleno de la situación y que no omitió el análisis de un elemento determinante.

En segundo lugar, la Facultad debe adelantar un análisis material de la necesidad del servicio, en el cual se evalúe de manera objetiva la continuidad o no de la vinculación en función de las necesidades académicas y presupuestales previamente definidas. Este análisis debe ser real, concreto y verificable, evitando que se estructure como una justificación meramente formal o genérica, o que la decisión no responda a la condición de salud del docente, sino a criterios institucionales legítimos.

Posteriormente, se deberá agotar el procedimiento de autorización previa ante el Ministerio del Trabajo, dado que, tratándose de la desvinculación de personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, la jurisprudencia constitucional ha establecido que la terminación del vínculo, incluida su no renovación, se encuentra condicionada a la verificación de que no existe un móvil discriminatorio, lo cual, en determinados casos, exige la intervención de la autoridad administrativa laboral.

Seguidamente, resulta indispensable la elaboración de una motivación reforzada de la decisión administrativa, en la cual se expongan de manera clara, expresa y suficiente las razones que justifican la no renovación del vínculo, incorporando un examen específico de la situación de salud del docente y de sus implicaciones. Esta motivación debe acreditar que se valoraron los derechos fundamentales comprometidos, particularmente la salud, el mínimo vital y la dignidad humana, y que, aun así, la decisión adoptada responde a criterios objetivos, proporcionales y no discriminatorios.

Adicionalmente, el procedimiento debe contemplar la valoración de alternativas menos gravosas, en caso de que estas resulten jurídicamente viables, tales como la eventual reubicación, ajuste de cargas o cualquier otra medida que, dentro del marco normativo aplicable, permita mitigar la desvinculación. Si dichas alternativas no resultan procedentes, la decisión debe justificar de manera expresa las razones por las cuales no es posible su implementación.

Desde la perspectiva del debido proceso, es recomendable que la Facultad garantice espacios de comunicación o traslado previo al interesado, que permitan al docente exponer su situación y aportar información relevante antes de la adopción de la decisión definitiva. Si bien no se trata estrictamente de un procedimiento sancionatorio, la naturaleza de los derechos comprometidos hace exigible un estándar de actuación que incorpore elementos de participación y contradicción mínimos.

En consecuencia, el procedimiento que debe observar la Facultad no se reduce a la verificación del vencimiento del término de la vinculación, sino que implica el cumplimiento de un estándar reforzado de actuación administrativa, orientado a garantizar el respeto de los derechos fundamentales del docente y, simultáneamente, a resguardar a la Universidad frente a eventuales acciones judiciales, mediante decisiones debidamente soportadas, motivadas y estructuradas.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica**

El presente concepto se emite en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011.

Atentamente,


JAIME ANDRÉS RIASCOS IBARRA
Jefe Oficina Asesora Jurídica
Universidad Distrital Francisco José de Caldas

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Jairo Andrés Gómez Viveros	Profesional Especializado - OAJ	