

002714



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
OFICINA JURÍDICA

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
DIVISIÓN RECURSOS HUMANOS
CORRESPONDENCIA RECIBIDA
13 DIC 2017
HORA 11:10
No. DE FOLIOS
FIRMA

Bogotá, D.C., diciembre 12 de 2017

18-34415

Doctora
ROSA NAYUBER PARDO APRDO
Jefe de división de Recursos Humanos

Asunto: Protección reforzada en seguridad social con cáncer de estómago por enfermedad general.

Respetada doctora Rosa,

La oficina Jurídica se pronuncia sobre el asunto indicado como sigue:

La Corte Constitucional se ha referido en distintas oportunidades a la protección especial de las personas con cáncer en temas de salud, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución, que exige de las entidades del Estado una protección más amplia a favor de las personas en estado de debilidad manifiesta.

Asimismo, a partir del derecho constitucional al trabajo y de la protección especial derivada del inciso 3º del artículo 13 a favor de las personas en estado de debilidad manifiesta, la Corte Constitucional ha desarrollado la estabilidad laboral reforzada en el empleo de los sujetos que, por su condición de salud, se encuentren en una posición de desventaja respecto de la generalidad de personas, entre las que se incluyen las personas con cáncer.

De acuerdo al Bloque de constitucional, el numeral 1 del artículo 3º de la Convención Interamericana trata el tema de eliminación de todas las formas de Discriminación, lo cual apoya a la protección especial a personas en estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud, al igual que el literal a) del numeral 1º del artículo 27 de la Convención de la Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que al respecto preceptuó que:

"Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a

Página 1 de 4



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
OFICINA JURÍDICA

tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables (...)”.

Por consiguiente, existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada a favor de las personas que por sus circunstancias físicas, sensoriales o psicológicas están en condiciones de debilidad manifiesta en aras de evitar actos discriminatorios en su contra. Entre los sujetos a quienes se les debe garantizar este tipo de estabilidad en el empleo se encuentran las personas con cáncer.

Respecto a lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia T-594 de 2015 sistematizó las reglas jurisprudenciales relativas a la estabilidad laboral en los siguientes términos:

“(...) (i) la estabilidad en el empleo, constituye una medida que permite que las personas que han sufrido una disminución física en vigencia de un contrato de trabajo, no sean discriminadas en razón a su estado de salud, asimismo, garantiza que puedan obtener los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que presenta el trabajador. (ii) Por regla general, la garantía de este derecho debe reclamarse en la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, en forma excepcional, procede la acción de tutela, cuando el trabajador que reclama el amparo, se encuentra en situación de vulnerabilidad por causa de una disminución física, sensorial o psíquica que afecta el normal desempeño de su actividad laboral. (iii) Tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, todos los trabajadores que presenten alguna disminución física, sensorial o psíquica siempre que el empleador tenga conocimiento de esta circunstancia, y que la desvinculación se hubiere efectuado sin autorización del Ministerio de Trabajo. (iv) Cuando se produce la desvinculación de un trabajador disminuido física, sensorial o psíquicamente, se presume que el despido tiene relación con el deterioro del estado de salud del trabajador y por lo tanto, corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción.”



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
OFICINA JURÍDICA

(v) En los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo pactado, no es una causal que permita el despido de un trabajador que presenta alguna limitación, y por lo tanto, el empleador que decida desvincularlo en esa condición, solo podrá hacerlo si existe autorización ante Ministerio de Trabajo. En caso de que incumpla esta obligación, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin que esto habilite el despido del trabajador (subrayado por fuera del texto original)

De lo expuesto, se concluye que los enfermos de cáncer cuentan con una especial protección constitucional que busca garantizar la continuidad en su tratamiento de salud. Además, la estabilidad laboral reforzada se ha reconocido con el fin de dotar de efectividad a los derechos otorgados a esta población y en general, a cualquier trabajador con una disminución física, sensorial o psíquica.

Finalmente, las personas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta, tienen derecho a permanecer en el trabajo hasta que haya una razón objetiva que permita la terminación del contrato, previa calificación de autoridad competente (ministerio de trabajo) que no lo es el simple vencimiento del plazo del contrato.

Descendiendo al caso particular, no se puede desvincular a la docente Luz Mally Castillo, toda vez que es una persona en situación de debilidad manifiesta y es un sujeto de protección especial por padecer cáncer de estómago.

Sin otro particular,

JORGE ARTURO LEMUS MONTAÑEZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

| FUNCIÓNARIO O ASESOR | NOMBRE | FECHA | FIRMA |
|----------------------|----------------------------|------------|-------|
| Proyectado | Juliana Morad, Abogada OAJ | 12/12/2017 | |

Página 3 de 4