



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

**OJ -00072 - 20**

Bogotá, D.C., febrero de 2021

**PARA :**       **CARLOS RAMON BERNAL ECHEVERRY**  
                  Jefe Oficina Asesora de Planeación y Control

**DE    :**       **FERNANDO ANTONIO TORRES GÓMEZ**  
                  Jefe Oficina Asesora Jurídica

**REFERENCIA: Concepto vinculación profesional ciudadana DIANA ALEXANDRA TAFUR.**

Respetado Doctor:

La Oficina Asesora Jurídica recibió solicitud de concepto o recomendación por usted suscrita, en la cual se pone de presente la situación de la ciudadana Diana Alexandra Tafur, quien en diversas oportunidades ha suscrito contrato de prestación de servicios con la Universidad Distrital, siendo la última de ellas, la comprendida entre el 15 de mayo y el 30 de diciembre de 2020, y quien le informó en desarrollo del vínculo contractual su diagnóstico de cáncer de mama y solicitó reubicación laboral.

En vista de lo anterior, en la consulta elevada se indicó lo siguiente:

*“De acuerdo con la situación antes descrita, la OAPC solicita recomendación y/o concepto a efectos de determinar el mejor procedimiento y la dependencia adecuada en el evento que se suscriba un nuevo contrato de prestación de servicios con la profesional DIANA ALEXANDRA TAFUR, nótese que por la naturaleza del contrato suscrito entre la entidad y la contratista en un primer escenario no existe nexa contractual que conmine a la entidad a vincular a la señora TAFUR, no obstante la Corte Constitucional en diversos pronunciamientos ha hecho alusión a la protección al mínimo vital y al derecho a la salud, motivo por el cual para esta dependencia es pertinente requerir concepto acerca del trámite contractual que se deberá llevar a cabo, así como la dependencia a la cual debería ser reasignada la profesional, lo anterior con el fin de evitar actividades que generen un detrimento en el estado de salud de la Señora DIANA TAFUR y proteger sus derechos fundamentales.”.*



Con fundamento en lo expuesto, la Oficina Asesora Jurídica procede a emitir el presente concepto.

## **MARCO NORMATIVO, DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL**

- ✓ Constitución Política art. 13, 48 y 49.
- ✓ Corte Constitucional, sentencia T-387 de 2018.
- ✓ Corte Constitucional T-920 de 2013.
- ✓ Corte Constitucional, sentencia T-376 de 2016.
- ✓ Corte Constitucional, sentencia T- 305 de 2018.

### **I. DE LA ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LAS PERSONAS CON DIAGNÓSTICO DE CÁNCER.**

En atención al principio de igualdad material consagrado en el artículo 13 Superior, la Corte Constitucional ha dispuesto reiteradamente que ciertas personas, debido a su estado de mayor vulnerabilidad y debilidad manifiesta, son *sujetos de especial protección constitucional* y, por lo tanto, merecedoras de especial protección en el Estado Social de Derecho.

Dentro de esta categoría, en desarrollo de los artículos 48 y 49 de la Carta, la jurisprudencia constitucional ha incluido a las personas que padecen enfermedades catastróficas o ruinosas, como el cáncer, tal y como lo advirtió la Corte por ejemplo, en sentencia T-387 de 2018<sup>1</sup>, en la cual de manera expresa indicó en relación con quienes padecen dicha patología que “ *por esta razón, ha dispuesto que esta población tiene derecho a protección reforzada por parte del Estado*”.

Esta protección reforzada, implica una serie de garantías en cabeza del ciudadano que “ *comprende no solo (i) el derecho a recibir todos los medicamentos, intervenciones quirúrgicas, prácticas de rehabilitación, exámenes de diagnóstico, tratamientos y cualquier otro servicio necesario para el restablecimiento de la salud física, conforme lo prescriba su médico tratante, sino también (ii) la garantía de recibir los servicios de apoyo social en los componentes psicológico, familiar, laboral y social que requieran los pacientes con cáncer para el restablecimiento de su salud mental.*”

En lo que al aspecto laboral se refiere, la Corte Constitucional, en sentencia T-376 de 2016 manifestó siguiente:

“*[A] partir del derecho constitucional al trabajo y de la protección especial derivada del inciso 3° del artículo 13 a favor de las personas en estado debilidad manifiesta, la Corte Constitucional*

---

<sup>1</sup> Sentencia T-387 de 2018.



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

*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.*

*El fundamento internacional de esta protección ha encontrado apoyo, entre otras disposiciones que hacen parte del bloque de constitucionalidad, en el numeral 1 del artículo 3° de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación y el literal a) del numeral 1° del artículo 27 de la Convención de la Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, éste último que al respecto preceptuó que: (...)*

*Al analizar la vinculación laboral entre particulares, la Corte Constitucional ha determinado que“(...) la relación empleador – empleado, denota un conjunto de obligaciones recíprocas que no sólo tienen el propósito de aumentar la productividad, ya sea en términos económicos o de eficiencia en los procesos, sino que fomentan la solidaridad”. Con mayor razón, si en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se prescribe que (i) en ningún caso la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ninguna persona en este estado de discapacidad podrá ser retirada del servicio por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo; y (iii) en todo caso, quien fuere despedido omitiendo el cumplimiento de esta autorización tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.*

*Conforme a lo expuesto, 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.’’<sup>2</sup>*

Ahora, esta especial protección a las personas con cáncer no se limita a aquellos eventos en los cuales existe un vínculo laboral, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios, tal y como lo manifestó la Corte en sentencia T-305 de 2018, al indicar lo siguiente:

*“[q]uien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación- debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de*

<sup>2</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-376 de 2016.



*disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social”.*<sup>3</sup>

En la citada sentencia se concluyó además lo siguiente:

*“ Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.”*<sup>4</sup>

En ese orden de ideas se tiene que las personas que padecen de cáncer ostentan una especial protección constitucional que las hace acreedoras de una estabilidad laboral reforzada, la cual no se limita a los eventos de existencia de un contrato laboral.

## **II EL DERECHO A LA REUBICACIÓN LABORAL.**

En relación con la reubicación laboral, la Corte Constitucional se pronunció *in extenso* en la sentencia T-203 de 2017, al indicar lo siguiente:

---

<sup>3</sup> Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017 (MP. María Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado).

<sup>4</sup> Tal como se reconoció en la Sentencia T-040 de 2016, algunos magistrados han disentido de esta doctrina reiterada por la mayoría de las Salas de Revisión de la Corte Constitucional, por considerar que “es diferente la protección brindada a las personas discapacitadas -que se entienden calificadas-, a la protección otorgada a las personas en situación de debilidad manifiesta, quienes si bien no han sido calificadas ven disminuido su estado de salud. De esta manera, (i) la estabilidad reforzada del primer grupo se otorga en aplicación de la Ley 361 de 1997 y por tanto, ante el despido de una persona calificada como discapacitada sin la autorización de la autoridad laboral competente, procede el pago de la indemnización prevista en la Ley y el reintegro correspondiente. (ii) Respecto del segundo grupo, su protección no se desprende de la ley sino directamente de la Constitución, por ello, al comprobarse el despido de una persona en debilidad manifiesta no es procedente el pago de una indemnización sino simplemente el reintegro, teniendo en cuenta que la sanción se genera por la presunción contenida en la ley”. Esta discusión fue zanjada en la sentencia SU-049 de 2017 (MP: María Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado) en la que se concluyó que “5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes. || 5.15. Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. (...)”.



*“ Del derecho a la estabilidad laboral reforzada nace la garantía que tienen los trabajadores que por algún motivo ven menguadas sus condiciones físicas o psíquicas por una enfermedad o accidente y, por lo tanto, se encuentran en situación de debilidad manifiesta o de discapacidad a la reubicación laboral. En efecto, la jurisprudencia constitucional ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no puede entenderse únicamente como la limitación que existe para retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud, sino también como la posibilidad que tiene ese trabajador de ser reubicado en un puesto que pueda desempeñar conforme a sus condiciones de salud<sup>5</sup>. ”*

Adicionalmente, en la citada sentencia la Corte manifestó que:

*“ el nuevo cargo que desempeñe el trabajador reubicado deberá, entre otras cosas, permitirle gozar de todos los beneficios que se desprendan de la ejecución de dicha labor. En esa medida, los beneficios no podrán ser inferiores a lo que tenía en el cargo anterior, sino que deberán ser iguales o superiores, puesto que la reubicación no puede desencadenar en una vulneración a los derechos a la vida digna y el mínimo vital.*

*Adicionalmente, el nuevo cargo deberá ser compatible con el estado de salud del trabajador y con las recomendaciones médicas expedidas por los profesionales de la salud. Lo anterior significa que el empleador tiene que asignar una labor en la que se garantice el pleno desarrollo del potencial del trabajador. ”* Negrita fuera del texto original.

A continuación, se estudiará el caso concreto a la luz de la jurisprudencia señalada.

### III ESTUDIO DEL CASO CONCRETO.

En el caso objeto de estudio se tiene que la ciudadana Diana Alexandra Tafur, ostenta una especial protección constitucional en virtud de su padecimiento de salud, en este caso un cáncer mamario. La especial protección de la que es acreedora la señora Tafur, impacta al ámbito laboral, independientemente de la naturaleza de la relación pactada, la cual en este evento resulta ser a través de un contrato de prestación de servicios.

En ese orden de ideas, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas con miras a atender los principios de solidaridad e igualdad que deviene directamente de la Constitución y que han sido desarrollados en la jurisprudencia constitucional, debería renovar el vínculo contractual que ha existido con la ciudadana Tafur. Lo anterior, además de garantizar los principios constitucionales

<sup>5</sup> Ver, entre otras, sentencias T-1040/01, T-263/09, T-960/09, T-784/09, T-269/10, T-777/11, y T-461/15.



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

señalados, evita presunciones y criterios sospechosos relacionadas con una eventual discriminación en razón de los padecimientos presentados por la contratista.

Ahora, en relación con la solicitud de reubicación presentada por la contratista, es necesario indicar que el nuevo objeto contractual debe atender las recomendaciones médicas realizadas por los profesionales de la salud que atienden su caso. Sin embargo, de la documentación allegada a esta Oficina Asesora, se advierte que no existe ningún certificado médico que contenga indicaciones en relación con las actividades que puede o no realizar la ciudadana en atención a su padecimiento.

En ese orden de ideas, la reubicación o nueva actividad contractual de la señora Tafur, dependerá en gran medida de las instrucciones médicas que deberán ser allegadas por parte de la peticionaria, sin que pueda esta oficina Jurídica establecer sin fundamento científico alguno y sin conocer de necesidades del servicio, cuál debe ser la actividad por desarrollar o la dependencia en la cual debe ejercerla.

En ese orden de ideas, se sugiere solicitar a la ciudadana Tafur, que allegue un certificado médico en el que se dé cuenta de las recomendaciones expedidas por profesionales de la salud, en relación con las actividades y funciones que podría desarrollar en el ámbito laboral. A partir de allí, se analizarán las posibles nuevas funciones y la dependencia a la cual debe ser asignada, en el evento que haya lugar a ello.

Sin otro particular,

**FERNANDO ANTONIO TORRES GÓMEZ**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

<b>FUNCIONARIO O ASESOR</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>FIRMA</b>
Proyectó	María Mónica Carballo	