



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

OJ-00016-24

Bogotá, D.C., 11 de enero de 2024

Profesor:

SANTIAGO NIÑO MORALES

Decano Facultad de Artes – ASAB (E)

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

Ciudad.

Referencia: Respuesta consulta carga académica a docente incapacitado.

Respetado profesor, cordial saludo:

En atención al correo electrónico del 14 de diciembre 2023, por medio del cual realiza consulta respecto de la estabilidad reforzada de una docente de la facultad, me permito dar respuesta precisando que, conforme a la Circular No. 2430 de 2015, **esta dependencia no analiza asuntos particulares y concretos, ni define procesos**, sino que desarrolla los temas desde el punto de vista jurídico, de forma general, en asuntos que circunscriban el quehacer de la Universidad, **de tal forma que el pronunciamiento se constituya en un criterio más para adoptar las decisiones que correspondan.**

I. ANTECEDENTES.

Mediante correo electrónico de fecha 14 de diciembre de 2023, la Decana de la Facultad de Artes-ASAB, solicita concepto jurídico en los siguientes términos:

“1. La maestra SANDRA MILENA ORTIZ GRANDAS identificada con cédula de ciudadanía No. 52.530.754 fue vinculada mediante la Resolución No. 83 del 24 de julio de 2023, como docente Hora Catedra Prestaciones adscrita al Proyecto Curricular Arte Danzario.

2. Mediante derecho de petición del 9 de noviembre del año en curso, el señor JOHN JAIRO ORTIZ GRANDAS solicitó a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, la protección laboral reforzada con ocasión del accidente sufrido por su hermana, la maestra Sandra Ortiz, el día 20 de octubre de 2023.

3. Una vez revisado el caso, en virtud de las competencias y facultades concedidas a la Decana como Ordenadora del Gasto, se profirió la Resolución No. 78 del 20 de noviembre de 2023, mediante la cual se señala:

“ARTÍCULO 1º. Reconocer el pago de aportes a seguridad social en el mes de diciembre del 2023 y enero 2024 con el fin de garantizar la protección laboral reforzada por estado de incapacidad a los docentes que a continuación se relacionan, por los valores que a continuación se relacionan:

[...]

4. Que si bien, se concede la protección laboral reforzada de la docente durante el periodo académico 2023-III, es necesario aclarar el procedimiento para continuar con dicha protección, teniendo en cuenta que tanto el artículo 74 de la Ley 30 de 1992 como la Resolución de la Vicerrectoría Académica No. 01 de 2012 señala la vinculación de los docentes por periodos académicos”



II. PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico concreto y que vamos a desarrollar es:

¿Se les debe reconocer estabilidad laboral reforzada a los docentes de vinculación especial?

III. REFERENTES LEGALES Y NORMATIVOS.

- **Ley 30 de 1992** "Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior"
- **Sentencia SU 082 de 2022 de la Corte Constitucional.**
- **Circular 018 de 2022 del Ministerio del Trabajo.**

IV. CONSIDERACIONES DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA.

Sobre la estabilidad laboral reforzada:

En concordancia con el artículo 13 de la Constitución Política, se ha reconocido el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral reforzada, con el fin de materializar dicha protección, en personas en situación de debilidad manifiesta, de acuerdo con su condición económica, *física* o mental.

Es así, que por vía jurisprudencial se ha podido establecer cuándo una persona es beneficiaria de la citada garantía, por lo que la Corte Constitucional ha reiterado que para que aquella opere, no es indispensable la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

Así lo refirió la Corte en sentencia SU087 de 2022, expresando que:

“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.”(negrita fuera de texto original)

En esa medida, las personas que cumplan con estos requisitos, son susceptibles de la estabilidad laboral reforzada que en palabras de la Corte 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”¹.

¹ Sentencia SU 082 DE 2022



Sobre los docentes de vinculación especial y la estabilidad laboral reforzada:

A la luz de la Ley 30 de 1992, y del Estatuto Docente de la Universidad, la vinculación de los docentes de vinculación especial, entendidos estos como *i*) tiempo completo ocasional (TCO), *ii*) medio tiempo ocasional (MTO) y *iii*) hora cátedra, se realiza mediante resolución, y no gozan, como así también lo menciona la norma, del régimen prestacional previsto para los empleados públicos o trabajadores oficiales; son docentes, que por un periodo de tiempo determinado se vinculan con fundamento en necesidades específicas y temporales de las respectivas unidades académicas. En esa medida, los periodos a los cuales se vinculan son los estrictamente necesarios, prestan sus servicios como profesores, y se encuentran excluidos del Régimen del Empleado Público y del Trabajador Oficial.

No obstante lo anterior, resulta claro que los docentes de vinculación especial también son objeto de protección constitucional, por lo cual, en el evento de que algún docente de vinculación especial se encuentre en una condición de salud que le impida significativamente el desempeño normal de sus actividades, y la Universidad conozca dicha situación de manera oportuna y no haya una justificación suficiente para desvincular al docente, la Universidad debe mantener la vinculación con éste último.

Dicho argumento ha sido reiterado por la Corte Constitucional en fallos de similar índole, y por el Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de Acuerdo de Negociación Colectiva con ASPU y SINTRAUNICOL, por lo que se expidió la Circular No. 18 de 2022, que entre otras cosas, explicó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “(i) *el derecho a conservar el empleo;* (ii) *a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;* (iii) *a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y;* iv) *a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.*”

Así mismo, esa Cartera recomendó a las instituciones de educación superior públicas “...*garantizar el ejercicio de este derecho a los docentes, sin importar la modalidad de vinculación, que cumplan con las condiciones que para tal efecto ha fijado la Constitución, la Ley, la jurisprudencia y en el marco de las relaciones de trabajo en las que actúan como nominadoras.*”

Bajo ese derrotero, resulta claro que, a los docentes de vinculación especial, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se han descrito en este documento, les es aplicables el derecho a la estabilidad laboral reforzada y por ende se les debe mantener el vínculo vigente con la universidad, siempre y cuando no exista una causal objetiva para desvincularlos y se cuente con autorización de la autoridad laboral competente.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con lo atrás mencionado, la Oficina Asesora Jurídica expone las siguientes conclusiones:

1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada es una prerrogativa destinada a personas que se encuentran en una debilidad manifiesta, cuya finalidad es la de protegerla en el ámbito laboral, siempre y cuando se cumplan con los siguientes supuestos:
 - Que el trabajador tenga menguada su condición de salud de forma tal, que le impida ejecutar con normalidad sus actividades



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

- Que la anterior condición sea conocida oportunamente por el empleador
 - Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.
2. Los docentes de vinculación especial, en virtud de la Ley y normativa interna de la Universidad, **si bien son vinculados para los periodos estrictamente necesarios** conforme a las necesidades de la Universidad, del orden académico e investigativo, **siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por la jurisprudencia, tienen derecho a tener estabilidad laboral reforzada**, consistente en:
- “El derecho a conservar el empleo;
 - A no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;
 - A permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y;
 - A que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”
3. Que mientras el docente cumpla con los presupuestos descritos **la universidad deberá garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada**, siempre y cuando no se cuente con una causal objetiva para desvincular al docente, la cual deberá ser avalada por la autoridad laboral competente.

Finalmente, habrá de advertirse que, en relación con los procedimientos que para el fin se establezcan, esta oficina carece de competencia frente al particular, situación que deberá determinarse con la Oficina de Talento Humano, a efectos de garantizar la estabilidad reforzada acá expuesta, de modo que la vinculación del docente que acredite las condiciones señaladas, se garantice en los términos anotados por la Corte Constitucional y por el Ministerio de Trabajo.

El anterior pronunciamiento se expide en los términos del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015 conforme al cual, “[s]alvo disposición legal en contrario, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución”.

Atentamente,

JOHANNA CAROLINA CASTAÑO GONZÁLEZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica

| FUNCIONARIO O ASESOR | NOMBRE | FIRMA | RADICADO INTERNO/EXTERNO |
|----------------------|--|-------------|--------------------------|
| Proyectado | Oscar Mateo Jiménez Téllez - Abogado contratista OAJ | <i>OMJT</i> | |