

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001-41-05-008-2024-10085-00**

**ACCIONANTE: LIZETH PATRICIA LARA YANES**

**ACCIONADAS: SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E**

**SENTENCIA**

En Bogotá D.C., a los dieciséis (16) días del mes de abril del año dos mil veinticuatro (2024), procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela impetrada por **LIZETH PATRICIA LARA YANES**, quien pretende el amparo del derecho fundamental a la salud, presuntamente vulnerado por la **SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E**

**RESEÑA FÁCTICA**

Indica la accionante que se encuentra vinculada laboralmente con la accionada.

Que tiene afectaciones en su salud, ha recibido atención médica y, a manera de tratamiento, se le ha ordenado *trabajo en casa* en su totalidad.

Que con la accionada se había acordado "*trabajo en casa (teletrabajo)*" los lunes, miércoles y viernes, pero que es necesario cumplir las recomendaciones médicas por lo que se le debe permitir realizar "*trabajo en casa (teletrabajo)*" toda la semana.

Que presentó una petición a la accionada, pero ésta respondió de manera negativa.

Por lo anterior, solicita el amparo de su derecho fundamental a la salud y, en consecuencia, se ordene a la accionada cumplir las recomendaciones médicas y autorizar el "*trabajo en casa (teletrabajo)*" todos los días de la semana.

## CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

### **SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E**

La accionada allegó contestación el 08 de abril de 2024, en la que manifiesta que la accionante se encuentra vinculada mediante una relación legal y reglamentaria.

Que inicialmente tomó posesión del empleo “*Técnico Área Salud Código 323 Grado 6*” y que, mediante la Resolución No. 182 del 13 de marzo de 2024, se le encargó el empleo “*Profesional Universitario Área Salud Código 237 Grado 11*” de la planta global.

Que la accionante presenta una condición de salud *autoinmune* de la cual se han derivado recomendaciones médicas por parte de su EPS.

Que a dichas recomendaciones se les hace un seguimiento periódico, adaptando el puesto y las condiciones de trabajo que eviten un desmejoramiento en la salud de la accionante, lo cual se ha logrado, pues presenta un estado de salud estable.

Que la accionante confunde los términos *trabajo en casa* y *teletrabajo*, figuras que tienen alcances diferentes.

Que de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá en el Decreto 806 de 2019, la modalidad de *teletrabajo* en los organismos y entidades distritales es de tipo “*suplementario*”, en la cual se laboran 2 o 3 días a la semana en el lugar de residencia y el resto de los días en las instalaciones de la entidad.

Que, en observancia de ello, la Subred emitió la Resolución 0582 de 2022 por medio de la cual adoptó e implementó la modalidad del *teletrabajo* suplementario y se impartieron los lineamientos para que los servidores interesados pudiesen acceder a dicha alternativa.

Que la accionante participó en la convocatoria que se adelantó para el proceso de *teletrabajo* y en el marco de éste se tuvo en cuenta su condición de salud, otorgándosele *teletrabajo* los lunes, miércoles y viernes, tal como ella misma lo solicitó.

Que la accionante, al momento en que ingresó a la modalidad de *teletrabajo*, suscribió el documento “*Acuerdo de Voluntariedad*” en el cual afirmó estar de acuerdo con la condición de *teletrabajo* suplementario, el horario y los días elegidos.

Que la accionante elevó un derecho de petición el 19 de marzo de 2024 en el que solicitó se diera cumplimiento a las recomendaciones médicas y, en consecuencia, se le otorgara la modalidad de *trabajo en casa* todos los días.

Que la entidad dio respuesta negativa a esa solicitud, sustentada en la legislación vigente, recordándole que su ingreso al *teletrabajo* en el año 2022 se dio bajo la modalidad de *suplementario*.

Que en la recomendación médica aducida por la accionante se recomendó *mantener* la modalidad de *teletrabajo*, situación que la entidad ha cumplido al punto de que, en concepto del 03 de abril de 2024, emitido por la profesional de medicina laboral, se señala que el estado de salud de la servidora no se ha desmejorado ni alterado, por lo que no se observa algún cambio que amerite modificar la modalidad en la que se encuentra.

Que la Subred tiene por objeto la prestación de servicios de salud y ello implicaría para la actora tener que ejercer sus funciones como instrumentadora quirúrgica de forma totalmente presencial, no obstante, en observancia de su estado de salud y de las recomendaciones médicas, se le otorgó la modalidad de *teletrabajo* en la condición de *suplementario*, conforme a la orden normativa adoptada por la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Que como la naturaleza del empleo de la accionante es netamente asistencial, es necesario que con la alternancia de funciones éste no sea desnaturalizado.

Que la accionante no demuestra la afectación de su derecho a la salud que le impida llevar una vida laboral, personal y familiar en condiciones dignas, ni prueba de qué manera se le ha impedido acceder en igualdad de condiciones a los beneficios que tienen los demás funcionarios.

Por lo anterior, se opone a las pretensiones y solicita declarar improcedente la acción de tutela.

## CONSIDERACIONES

### PROBLEMA JURÍDICO:

¿La **SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.** ha vulnerado el derecho fundamental a la salud de la señora **LIZETH PATRICIA LARA YANES**, al no permitirle laborar bajo la modalidad de *teletrabajo* todos los días de la semana?

## MARCO NORMATIVO

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

### DERECHO A LA SALUD

El artículo 48 de la Constitución Política consagra la seguridad social y la define en los siguientes términos: *“es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley”*.

Por su parte, el artículo 49, respecto del derecho a la salud, señala que: *“La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley (...)”*.

Al estudiar los complejos problemas que plantean los requerimientos de atención en salud, la Corte Constitucional se ha referido a sus facetas, una como *derecho* y otra como *servicio público* a cargo del Estado<sup>1</sup>. Cada una de estas expresiones implica un ejercicio de valoración particular, en el que se debe tener en cuenta el conjunto de principios que les son aplicables. Así, en cuanto a la salud como derecho, se ha dicho que la misma se relaciona con los mandatos de *continuidad, integralidad e igualdad*; mientras que, respecto a la salud como servicio, se ha advertido que su prestación debe atender a los principios de *eficiencia, universalidad y solidaridad*.

---

<sup>1</sup> Sentencias T-134 de 2002 y T-544 de 2002.

Al enfocarse en el estudio de la primera faceta, en la **Ley Estatutaria 1751 de 2015** el legislador le atribuyó a la salud el carácter de derecho fundamental autónomo e irrenunciable. De igual manera, estableció un precepto general de cobertura al indicar que su acceso debe ser oportuno, eficaz, de calidad y en condiciones de igualdad a todos los servicios, establecimientos y bienes que se requieran para garantizarlo, el cual se cumple mediante la instauración del denominado Sistema de Salud.

La Corte también ha destacado que el citado derecho se compone de unos elementos esenciales que delimitan su contenido dinámico, que fijan límites para su regulación y que le otorgan su razón de ser. Estos elementos se encuentran previstos en el artículo 6 de la Ley 1751 de 2015, en los que se vincula su goce pleno y efectivo con el deber del Estado de garantizar su (i) disponibilidad, (ii) aceptabilidad, (iii) accesibilidad y (iv) calidad e idoneidad profesional.

Por otra parte, en lo que atañe a los principios que se vinculan con la faceta de la salud como servicio público, es preciso recurrir a lo previsto en el artículo 6 de la Ley 1751 de 2016, en donde se mencionan los siguientes: universalidad, equidad, continuidad, oportunidad, progresividad, integralidad, sostenibilidad, libre elección, solidaridad, eficiencia, interculturalidad y protección de grupos poblacionales específicos.

## **TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO COMO MODALIDADES DE PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO**

El **teletrabajo** constituye una modalidad laboral especial de prestación de servicios personales, la cual tiene como característica diferenciadora, que tanto la relación del trabajador con el empleador, así como las actividades que se llevan a cabo por el primero, hacen uso necesariamente de las TIC, por lo que no se requiere de su presencia física en un sitio específico o determinado de trabajo, brindando de esta manera un margen de flexibilidad en la forma como se ejecutan las labores y que parte de la base de priorizar los resultados<sup>2</sup>.

La figura del teletrabajo fue incorporada en el ordenamiento jurídico colombiano por medio de la **Ley 1221 de 2008**, en cuyo artículo 2º se define como *“una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”*, y establece que éste puede revestir una de las siguientes formas:

---

<sup>2</sup> Sentencia C-103 de 2021

“- **Autónomos** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

- **Móviles** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

- **Suplementarios**, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.”

El artículo 6º ibidem regula las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, tales como jornada laboral, salario, asignación de tareas, igualdad de trato frente a los demás trabajadores y derecho a hacer parte de los planes y programas de salud ocupacional. Particularmente, el numeral 10 de la norma establece que la vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador.

La Ley 1221 de 2008 fue reglamentada por el **Decreto 884 de 2012**, cuyas disposiciones, a su vez, fueron compiladas en el Capítulo 5 del **Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo No. 1072 de 2015**.

Posteriormente, se expidió el **Decreto 1227 de 2022**, “Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”, a través del cual se incluyeron nuevas disposiciones que regulan la modalidad de teletrabajo, dentro de las que se destacan las siguientes:

**Artículo 2.2.1.5.16. Reversibilidad del Teletrabajo.** En los contratos laborales o vinculaciones reglamentarias vigentes en las que se pretenda implementar la modalidad de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo.

La reversibilidad para los trabajadores que se rigen bajo las normas de derecho privado, se hará efectiva en el término establecido por las partes y se sujetará a la posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo y a la facultad del empleador para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.

La reversibilidad para los servidores públicos operará conforme las necesidades del servicio, las cuales serán evaluadas por la entidad pública, caso en el cual el retorno a la presencialidad será inmediato.

**Parágrafo.** En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso perdería su calidad de teletrabajador.”

**“Artículo 2.2.1.5.22. desarrollo del teletrabajo suplementario a través de modelos híbridos de trabajo. De común acuerdo las partes, podrán determinar que el teletrabajo suplementario se desarrolle a través de modelo híbrido de trabajo, esto es, que se labore de manera alternada, dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en el centro de trabajo, para lo cual, de mutuo acuerdo, determinarán los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades organizacionales del empleador o entidad pública”** (Subrayas fuera del texto)

Por otro lado, la modalidad de **trabajo en casa** nació como una necesidad derivada de los mecanismos de contingencia creados para atender las consecuencias generadas por la pandemia del Covid-19. Inicialmente, el Gobierno Nacional expidió el Decreto Legislativo 491 de 2020, *“por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas (...), en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*, en cuyo artículo 3 se dispuso la habilitación para acudir al trabajo en casa por parte de los servidores públicos utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

La anterior disposición fue declarada exequible por la Corte Constitucional a través de la Sentencia **C-242 de 2020**, al considerar que:

*“(i) la Constitución de 1991 no prohibió ninguna forma de ejecución de las labores en el sector público, ni estableció su preferencia por alguna de ellas, pues lo único que sí ordenó es la necesidad de que se asegure la adecuada, continua y efectiva prestación de los servicios a cargo de las distintas autoridades públicas, en especial, de aquellas que cumplen roles esenciales para la comunidad y para la garantía de los derechos fundamentales de los residentes en el país;*  
*(ii) la autorización realizada se concreta en una mera habilitación “al empleado para que desempeñe transitoriamente sus funciones por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, **sin modificar la naturaleza del contrato respectivo**”;*  
*(iii) su justificación cumple con una finalidad legítima, “como lo es asegurar la prestación de los servicios a cargo de las autoridades en medio de las restricciones sociales adoptadas para enfrentar el riesgo epidemiológico asociado al coronavirus COVID-19”; y*  
*(iv) se trata de una medida transitoria y restringida a las necesidades del servicio, cuya naturaleza es temporal “**y no altera las condiciones de la relación jurídica, incluidos los derechos laborales y las garantías sociales**”<sup>3</sup>.<sup>4</sup> (Subrayas fuera del texto)*

Luego, se expidió la **Ley 2088 de 2021**, *“Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”*, cuyo objeto es regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado. El artículo 2º de la norma prevé la definición del trabajo en casa así:

<sup>3</sup> Énfasis por fuera del texto original.

<sup>4</sup> Sentencia C-212 de 2022

*“ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN DE TRABAJO EN CASA. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

*Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.” (Subrayas fuera del texto)*

El artículo 7º ibidem, establece que la habilitación de trabajo en casa se extenderá hasta por un término de **tres meses** prorrogables por un término igual por una única vez, empero, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones; y faculta al empleador o nominador para dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que le dieron origen.

El inciso 2º del artículo 5º ibidem señala que el Gobierno Nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos; marco que se implementó a través del **Decreto 1662 de 2021**, por el cual se adicionó el Título 37 a la Parte 2 del Libro 2 del **Decreto 1083 de 2015** (Único Reglamentario del Sector de la Función Pública), en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado, y de los particulares cuando cumplan funciones públicas.

El parágrafo del artículo 2.2.37.1.2. del Decreto 1083 de 2015 prevé que, las disposiciones contenidas en ese capítulo no son aplicables a los servidores públicos que desempeñan sus labores bajo la modalidad de teletrabajo, pues éstos se seguirán rigiendo por las disposiciones de la Ley 1221 de 2008. El artículo 2.2.37.1.3. establece las formas que debe seguir la entidad que pretenda habilitar a uno o varios servidores para el trabajo en casa y el artículo 2.2.37.1.4. determina qué se entiende por situación ocasional, excepcional o especial como circunstancias que habilitan esa modalidad de trabajo y en su parágrafo 1 resalta: *“Cuando el servidor público se encuentre en alguna situación particular no podrá hacer uso de la habilitación del trabajo en casa, en su lugar podrá solicitar ante la administración la modalidad de teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008.”*

Conforme a lo expuesto, se denota que las modalidades de *teletrabajo* y *trabajo en casa* presentan distinciones en cuanto a sus requisitos, duración y alcances, y, en tal sentido, son excluyentes.

Puntualmente, la Corte Constitucional en la Sentencia **C-212 de 2022** estableció las diferencias entre ambas figuras en los siguientes términos:

*“El trabajo en casa difiere del teletrabajo, entre otras razones, (i) porque el primero corresponde a una simple habilitación temporal para prestar el servicio en casa, por la existencia de razones ocasionales, excepcionales o especiales que impiden asistir al lugar tradicionalmente señalado para el efecto; mientras que el teletrabajo es una forma de organización laboral cuya prestación del servicio exige obligatoriamente la utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones, y si bien excluye la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, nada impide que pueda acudir con cierta frecuencia a la oficina, como ocurre con el teletrabajador en la variedad suplementaria.*

*Adicionalmente, (ii) el trabajo en casa es netamente temporal, por lo que en principio se extenderá hasta un término de tres meses prorrogable por un plazo igual, sin perjuicio de extenderse hasta que desaparezcan las condiciones que autorizaron su habilitación. Por el contrario, el teletrabajo es permanente y su finalización se sujeta a las reglas de terminación del vínculo, en los términos del CST.*

*A lo anterior, (iii) se agrega que el trabajo en casa puede ser realizado mediante TIC, medios informáticos o análogos, o incluso sin ellos, siempre que no se requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad<sup>5</sup>; lo que no ocurre con el teletrabajo que supone, de forma obligatoria, el uso de las TIC. Por esta razón, el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 dispone que una persona que tenga la condición de asalariado “no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”, diferenciación que fue reiterada en los debates legislativos que antecedieron a la aprobación de la Ley 2088 de 2021.” (Negritas y subrayas fuera del texto)*

## CASO CONCRETO

La señora **LIZETH PATRICIA LARA YANES** interpone acción de tutela con el fin de que se ampare su derecho fundamental a la salud, y como consecuencia, se ordene a la **SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.** cumplir las recomendaciones del médico tratante y autorizar el “trabajo en casa (teletrabajo)” todos los días de la semana.

Afirma la accionante que se encuentra vinculada laboralmente con la **SUBRED SUR OCCIDENTE** y que presenta afectaciones a su salud, producto de las cuales el médico

---

<sup>5</sup> Ley 2088 de 2021, art. 2.

tratante ordenó *trabajo en casa* en su totalidad; que con la entidad se acordó *teletrabajo* los lunes, miércoles y viernes, pero que, atendiendo la recomendación médica, es necesario que se acuerde "*trabajo en casa (teletrabajo)*" toda la semana, por lo que elevó una petición en tal sentido, la cual fue negada; lo que, en su criterio, afecta su derecho fundamental a la salud.

Al contestar la acción de tutela, la **SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.** aceptó que la accionante se encuentra vinculada mediante una relación legal y reglamentaria en el empleo "*Técnico Área Salud Código 323 Grado 6*", habiéndosele encargado el empleo "*Profesional Universitario Área Salud Código 237 Grado 11*" mediante la Resolución No. 182 del 13 de marzo de 2024; corroboró que la accionante presenta una condición de salud *autoinmune* que ha derivado en recomendaciones médicas por parte de su EPS, las cuales han sido garantizadas por la entidad, haciéndoles un seguimiento periódico; y que, a la fecha, la actora presenta un estado de salud estable.

Indicó que, a través de la Resolución 0582 del 2022, adoptó e implementó la modalidad del teletrabajo *suplementario* en observancia de los lineamientos establecidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá en el Decreto 806 de 2019; que la accionante participó en la convocatoria que se adelantó para el teletrabajo y que, atendiendo su condición de salud, se le otorgó dicha alternativa laboral los lunes, miércoles y viernes, tal como ella misma lo solicitó y aceptó en el "*Acuerdo de Voluntariedad*" suscrito por las partes.

Agregó que, la negativa a la petición de la accionante para tener "*trabajo en casa (teletrabajo)*" todos los días de la semana se sustentó en la legislación vigente, teniendo en cuenta que su ingreso al teletrabajo se dio bajo la modalidad de *suplementario*; que la accionante confunde las figuras de *trabajo en casa* y *teletrabajo*; y que no es cierto que el médico tratante haya recomendado teletrabajo al 100%, pues la recomendación va dirigida a *mantener* esa modalidad, lo cual está haciendo la entidad y ha repercutido en que su estado de salud no se haya desmejorado ni alterado.

Pues bien, se encuentra probado con las documentales obrantes en el plenario: (i) que la accionante tiene diagnóstico de "*miastenia gravis osserman*", enfermedad autoinmune de acuerdo con la descripción realizada en su historia clínica<sup>6</sup>; (ii) que la accionante tiene una relación legal y reglamentaria con la **SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.**; y (iii) que en valoración médica del 19 de marzo de 2024, el médico neurólogo emitió la siguiente recomendación de puesto de trabajo:

---

<sup>6</sup> Página 12 del archivo pdf 01AccionTutela

*“1 Se debe mantener su condición de teletrabajo permanente al considerar que se trata de una enfermedad discapacitante, lo que hace que la paciente se encuentra en estado de vulnerabilidad, ya que de esta manera se favorecería ostensible (sic) su condición médica en garantía de la vida y salud.”<sup>7</sup>*

Se observa, además, que el 19 de marzo de 2024 la accionante radicó dicha recomendación ante su empleador, con un derecho de petición en el que le solicitó: *“Se dé estricto cumplimiento a las recomendaciones de mi médico y en consecuencia se autorice realizar mi labor en la modalidad de trabajo en casa todos los días ya que mis funciones son compatibles con tal instrucción”*.<sup>8</sup>

La **SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.**, a través de la Directora Operativa Yeimy Lorena Colmenares Gonzáles, dio respuesta negativa a la petición, mediante nota interna No. SSO-2024-430-001693-3 del 20 de marzo de 2024, de la siguiente forma<sup>9</sup>:

*“Frente a lo anterior, es importante precisar que, el artículo 2.2.37.1.3 del Decreto 1662 de 2021 dispone frente a la habilitación para el trabajo en casa lo siguiente: (...)*

*Así mismo, el artículo 2.2.37.1.4 del mentado decreto dispone como situaciones ocasionales excepcionales o especiales las siguientes: (...)*

*En el mismo sentido, el Departamento Administrativo de Función Pública mediante concepto 20226000043541 del 26 de enero de 2022 dispuso frente a la mentada situación lo siguiente:*

*“Conforme a lo anterior y para el caso particular de los servidores públicos y trabajadores oficiales, el Decreto 1662 de 2021 establece que se podrá habilitar el trabajo en casa frente a situaciones ocasionales, excepcionales o especiales. Estas son aquellas circunstancias imprevisibles o irresistibles que generan riesgos para el servidor o inconveniencia para que el servidor público se traslade hasta el lugar de trabajo o haga uso de las instalaciones de la entidad. La ocurrencia de la situación debe ser demostrable, para eso, deberá acudir a los actos administrativos emitidos por las autoridades nacionales, locales o institucionales, que las declaren o reconozcan.*

*(...)*

*Es importante mencionar que cuando el servidor público se encuentre en alguna situación particular no podrá hacer uso de la habilitación del trabajo en casa, en su lugar podrá solicitar ante la administración la modalidad de teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008.*

*Adicionalmente, los actos administrativos deberán ser emitidos por las autoridades nacionales, locales o institucionales, que declaren o reconozcan una situación ocasional, excepcional o especial. **Sin embargo, la misma norma es clara en decir que la habilitación del trabajo en casa no será aplicable a la situación particular de un servidor público, como es el caso de una recomendación médica. Para esos casos, se podrá acudir a la modalidad de teletrabajo (ley 1221 de 2008), siendo facultativo otorgar o no la modalidad a algunos***

---

<sup>7</sup> Página 14 ibidem

<sup>8</sup> Páginas 15 a 21 ibidem

<sup>9</sup> Páginas 8 a 11 ibidem

**servidores de acuerdo al procedimiento interno que se haya implementado en cada entidad.**” Negrilla y Subraya fuera de texto)

Ahora bien, frente a su solicitud es importante precisar que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., emitió la Resolución 0582 del 26 de agosto de 2022 por medio de la cual adoptó e implementó la modalidad del teletrabajo en la Entidad. Esta modalidad permite a aquellos servidores públicos que quieran desarrollar sus funciones a través de esta alternativa laboral, desempeñar sus funciones algunos días a la semana fuera de su centro de trabajo y, los demás deberá realizar sus funciones en el lugar de trabajo habitual dentro de la entidad.

En el año 2022 usted se vinculó a la modalidad de teletrabajo suplementario para los días lunes, miércoles y viernes. Frente a lo anterior, es importante precisar que la modalidad suplementaria de teletrabajo no se encuentra dispuesta para que se desarrollen sus actividades TODOS los días en casa.

(...)

Por otro lado, una vez revisadas las recomendaciones médicas allegadas emitidas por su médico tratante, es importante precisar que, su condición de teletrabajadora se encuentra vigente, no obstante, no puede confundirse con realizar trabajo en casa toda vez que, como se explicó con anterioridad no están dados los presupuestos normativos para determinar una situación ocasional y/o excepcional que lo habilite.

Ahora bien, si la condición de salud con la que ha sido diagnosticada se configura como una enfermedad discapacitante podrá realizar el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y la respectiva valoración por medicina laboral con su EPS.

Así las cosas y teniendo los presupuestos normativos ya mencionados, podrá seguir desempeñando sus funciones en la modalidad de teletrabajo de conformidad con lo acordado es decir, los días lunes, miércoles y viernes.” (Subrayas fuera del texto)

Bajo el anterior panorama, el Despacho no advierte ninguna vulneración o amenaza al derecho fundamental a la salud de la señora **LIZETH PATRICIA LARA YANES** por parte de la accionada, teniendo en cuenta las razones que a continuación se exponen:

En **primer lugar**, se observa que la accionante hace alusión de manera indistinta a las figuras de *trabajo en casa y teletrabajo*, al punto de que su pretensión está dirigida a que se ordene el “*trabajo en casa (teletrabajo)*” todos los días de la semana; siendo que, como se expuso en el marco normativo, estas dos modalidades tienen características, requisitos y regulación normativa diferente.

Así entonces, el **trabajo en casa** es sólo una *habilitación temporal* para que el trabajador o servidor público preste su servicio en casa ante la existencia de razones ocasionales, excepcionales o especiales que le impidan asistir al lugar tradicionalmente dispuesto para tal efecto, cuya duración es de máximo 3 meses, prorrogable por un plazo igual, sin perjuicio de extenderse hasta que desaparezcan las condiciones que le dieron origen. Esta modalidad permite que el trabajador o el servidor público pueda realizar su trabajo a través de las TIC, de medios informáticos o análogos, o incluso sin ellos, siempre que no se requiera su presencia física en las instalaciones de la empresa.

Por su parte, el **teletrabajo** es una *organización* laboral permanente en el tiempo y no temporal, que exige obligatoriamente la utilización de las TIC, y si bien excluye la presencia física del trabajador o servidor en un sitio específico de trabajo, nada impide que éste pueda acudir con cierta frecuencia a las instalaciones de la empresa, tal como ocurre en la modalidad de *teletrabajo suplementario*.

Conforme a ello, se itera, ambas modalidades son diferentes y excluyentes entre sí, lo que impide que puedan concederse al trabajador al mismo tiempo, motivo por el cual la pretensión, como fue formulada, no es procedente.

En **segundo lugar**, de la lectura de la recomendación médica del 19 de marzo de 2024, es claro que allí no se menciona que la accionante deba tener *trabajo en casa*, sino *teletrabajo*.

En todo caso, es de destacar que la señora **LARA YANES** no cumple los requisitos para ser beneficiaria de la modalidad de *trabajo en casa*. En efecto, teniendo en cuenta que ostenta la calidad de servidora pública, debe acudirse -en principio- a los requisitos previstos en el Decreto 1662 de 2021<sup>10</sup>, que adicionó el Título 37 del Decreto 1083 de 2015.

Sin embargo, el párrafo del artículo 2.2.37.1.2. de la norma prevé que ésta no es aplicable “a los servidores públicos que desempeñan sus labores bajo la modalidad de teletrabajo, quienes se seguirán rigiendo por las disposiciones de la Ley 1221 de 2008”, siendo éste el caso de la accionante, pues, conforme a su dicho y al “Acuerdo de Voluntariedad de Teletrabajo” aportado por la accionada, la señora **LARA YANES** labora en la modalidad de *teletrabajo* los lunes, miércoles y viernes, desde el mes de enero de 2023<sup>11</sup>.

Aunado a ello debe indicarse que, la habilitación de *trabajo en casa* se origina ante la existencia de una situación ocasional, excepcional o especial, entendida como una circunstancia imprevisible o irresistible que genera riesgos para el servidor o inconveniencia para que se traslade al lugar de trabajo o haga uso de sus instalaciones (artículo 2.2.37.1.4.); empero, de acuerdo con la historia clínica de la accionante, la patología que presenta data de hace más de 27 años, por lo que no puede considerarse una situación imprevisible ni irresistible.

Frente a ello se tiene que, el párrafo 1 del artículo 2.2.37.1.4. prevé que, cuando el servidor público se encuentre en “*alguna situación particular*” no podrá hacer uso de la habilitación del *trabajo en casa* y que, en su lugar, podrá solicitar la modalidad de

---

<sup>10</sup> “Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.”

<sup>11</sup> Página 13 y 14 del archivo pdf 05ContestacionSubRed

*teletrabajo* de que trata la Ley 1221 de 2008; escenario que es en el que justamente se encuentra la señora **LARA YANES**.

En **tercer lugar**, de la lectura de la recomendación médica del 19 de marzo de 2024 tampoco se advierte que el médico haya ordenado teletrabajo "*al 100%*" o "*todos los días de la semana*", como se afirma en los hechos tercero y quinto del escrito de tutela. Por el contrario, lo que se vislumbra es que el profesional de la salud, en aras de que se favorezca la condición médica de la paciente, recomienda que se mantenga su condición de *teletrabajo* permanente, de lo que se concluye que -en su criterio- es necesario conservar la modalidad que actualmente tiene la actora; directriz que ha cumplido la entidad, conforme se explicará más adelante.

En **cuarto lugar**, advierte el Despacho que la decisión de la accionada de negar la solicitud de la accionante, de teletrabajar todos los días de la semana, está ajustada a derecho.

El artículo 2º de la **Ley 1221 de 2008** define el *teletrabajo* como una forma de organización laboral donde la prestación del servicio se desarrolla utilizando las TIC, sin la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, y establece que los teletrabajadores pueden tener alguna de las siguientes formas: (i) **Autónomos**: cuando utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, encontrándose aquí las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden en algunas ocasiones; (ii) **Móviles**: cuando no tienen un lugar de trabajo establecido y sus herramientas primordiales son las TIC en dispositivos móviles; y (iii) **Suplementarios**: cuando laboran 2 o 3 días a la semana en su casa y el resto del tiempo en una oficina.

El **Decreto Distrital 806 de 2019** que dicta disposiciones para la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades distritales, prevé que los Secretarios de Despacho y los Directores y/o Gerentes de entidades descentralizadas adscritas y vinculadas en cada uno de los sectores de la administración distrital, expedirán los actos administrativos a efectos de regular la puesta en marcha y aplicación del teletrabajo, de conformidad con los parámetros fijados en la Ley 1221 de 2008 y en el Decreto Reglamentario 884 de 2012 (artículo 2º).

El artículo 3º de la norma prevé unos criterios de prioridad para los servidores públicos que de manera voluntaria deseen participar en teletrabajo, y el artículo 4º establece como condiciones para teletrabajar que el cargo se pueda desarrollar fuera de la entidad al menos dos veces a la semana, siempre y cuando el funcionario cuente con las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC, necesarias para adelantar las funciones.

Y, el artículo 6º *ibidem* establece que la modalidad de teletrabajo a implementar en los organismos y entidades distritales es la de tipo “**Suplementario**”, prevista en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, en la cual se laboran 2 o 3 días a la semana en el lugar de residencia y el resto de los días en las instalaciones de la entidad.

En consonancia con lo anterior, la **SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.**, mediante la **Resolución No. 0582 de 2022**, adoptó e implementó la modalidad de teletrabajo en la entidad, exceptuando dicha posibilidad para los cargos de conductor, celador, operario de servicios generales y aquellos que tengan atención al público o brinden atención directa y presencial a pacientes o usuarios internos o externos.

Acorde con lo previsto en el artículo 6º del Decreto Distrital 806 de 2019, el artículo cuarto de la Resolución No. 0582 del 2022 establece: “*Los servidores públicos autorizados por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. para teletrabajar, lo harán en la modalidad de teletrabajo **suplementario**, definido en la Ley 1221 de 2008 y, conforme a las condiciones citadas en el Decreto 806 de 2019.*” (Negrillas fuera del texto)

De acuerdo con los numerales 3 y 5 del artículo segundo y el artículo decimocuarto de la Resolución No. 0582 de 2022, la modalidad de teletrabajo procede previa solicitud del servidor público interesado, con el lleno de los requisitos establecidos por la entidad, y se formaliza con la firma de un “*Acuerdo de Voluntades*” en el que se establecen las actividades, compromisos y forma de reporte en que se desarrollará el empleo.

En el presente asunto, se observa que la señora **LIZETH PATRICIA LARA YANES** presentó solicitud de teletrabajo ante la **SUBRED SUR OCCIDENTE E.S.E.** el 16 de septiembre de 2022, aduciendo como criterio de priorización “*persona con discapacidad, movilidad reducida, con indicaciones médicas especiales o enfermedades catastróficas*”, y solicitó se le permitiera prestar sus servicios en esa modalidad “*3 días a la semana: lunes, miércoles y viernes*”<sup>12</sup>, siendo esta la máxima temporalidad permitida por el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008 para el teletrabajo suplementario.

La entidad accedió a la solicitud de la accionante y el 30 de noviembre de 2022 suscribieron el “*Acuerdo de Voluntariedad de Teletrabajo*”, a través del cual se le autorizó para desarrollar sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo suplementario los lunes, miércoles y viernes a partir del mes de enero de 2023 y se estableció que su duración estaría sujeta a la voluntad de las partes, pudiendo ser reversible en los términos del artículo 7º de la Resolución 582 de 2022<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Página 15 *ibidem*

<sup>13</sup> Páginas 13 y 14 *ibidem*

Como se puede observar, la accionada autorizó a la accionante para teletrabajar de manera suplementaria, conforme a la modalidad establecida por la Alcaldía Mayor de Bogotá en el artículo 6º del Decreto 806 de 2019 en concordancia con el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008, con una alternancia de 3 días a la semana en su lugar de residencia y los demás en las instalaciones de la entidad; directriz que se mantiene vigente a la fecha y que faculta a la **SUBRED SUR OCCIDENTE E.S.E.** para negar la solicitud de la accionante de teletrabajar todos los días de la semana, por no estar contemplada esa posibilidad en el marco legal.

Conforme a lo expuesto, el Despacho considera que la accionada no vulneró el derecho fundamental a la salud de la accionante, en tanto que:

(i) La recomendación médica que se acusa de haber sido desconocida por la entidad, no sugirió de manera expresa el teletrabajo “*todos los días de la semana*”, luego, un criterio médico en esos precisos términos no ha sido inobservado por la entidad;

(ii) La **SUBRED SUR OCCIDENTE E.S.E.** desde el año 2022 ha reconocido a la accionante el derecho que tiene a teletrabajar en la única modalidad de teletrabajo (suplementario) que ha sido adoptada por la Alcaldía Mayor de Bogotá para los organismos y entidades distritales, que prevé un máximo de 3 días de trabajo a la semana en el lugar de residencia; alternancia que se ha mantenido hasta la fecha, tal como ambas partes lo reconocen y como fue recomendado por el médico tratante; y

(iii) Aun cuando la recomendación médica se hubiera expedido en los términos aludidos por la accionante, lo cierto es que la negativa de la entidad accionada no se torna arbitraria ni caprichosa, por el contrario, encuentra sustento en la normatividad vigente que regula la figura del *teletrabajo* para los servidores de las entidades del Distrito Capital, no existiendo mandato alguno que, a la fecha, le permita a la entidad ampliar *motu proprio* la modalidad suplementaria a más días a la semana, pues, se itera, la temporalidad fue definida desde un inicio por el legislador en el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008.

Ahora bien, de la lectura del párrafo del artículo 6º del Decreto Distrital 806 de 2019, se denota que, frente a la regla general que establece que en los organismos y entidades distritales la modalidad de teletrabajo es la suplementaria (2 o 3 días de trabajo a la semana en el lugar de residencia), existe una excepción prevista en los siguientes términos:

*“Parágrafo: Sólo para casos especiales, la aplicación de otras modalidades y/o el número de días a implementar, diferentes a los establecidos en el presente artículo, deberá ser evaluado por el Equipo Técnico de Apoyo en Teletrabajo de la Entidad y aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de esta.”* (Subrayas fuera del texto)

Como se puede observar, el estudio de las circunstancias especiales que pueda presentar un trabajador para acceder a un número de días de teletrabajo distinto al establecido en la norma, le corresponde a una dependencia específica de la entidad, esto es, al Equipo Técnico de Apoyo en Teletrabajo, cuya determinación, a su vez, deberá ser aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Sin embargo, en el *sub examine* no se vislumbra que la accionante, frente a la negativa adoptada por la entidad, hubiera agotado el trámite administrativo interno ante el Equipo Técnico de Apoyo en Teletrabajo para que diera aplicación a la excepción prevista en la norma; circunstancia que no puede pasarse por alto en atención al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela que prevé su procedencia únicamente frente a la inexistencia de mecanismos ordinarios para la protección de los derechos presuntamente conculcados, o a la ineficacia de estos.

Es así como, revisadas las diligencias, no se observa que la accionante hubiera mencionado o probado alguna imposibilidad para acudir al trámite administrativo ante tal dependencia a fin de que le fuera aplicada la excepción normativa; en cambio, decidió acudir de manera principal a la acción de tutela, lo cual desconoce el presupuesto de subsidiariedad.

Dicha omisión refuerza la tesis de que la accionada no ha desconocido el derecho fundamental a la salud de la accionante, pues su actuar ha estado ajustado a derecho, en tanto que su determinación devino del estudio de los presupuestos generales para la procedencia del *teletrabajo* en la modalidad suplementaria; y, el estudio de la excepción a dicha regla general compete a una dependencia específica a la cual la accionante no acudió previo a interponer este mecanismo constitucional.

Por lo expuesto, habrá de **negarse** el amparo invocado.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: NEGAR** el amparo del derecho fundamental a la salud de la señora **LIZETH PATRICIA LARA YANES**, por las razones expuestas en esta providencia.

**SEGUNDO:** Notifíquese a las partes por el medio más eficaz y expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días hábiles para impugnar esta providencia, contados a partir del día siguiente de su notificación.

La impugnación deberá ser remitida al email: [j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**TERCERO:** En caso de que la sentencia no sea impugnada, por Secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión. Una vez sea devuelta de la Corte Constitucional, tras haber sido excluida de revisión, archívese.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES  
JUEZ