

Valledupar, marzo de 2023

Señor(a)

JUEZ MUNICIPAL DE VALLEDUPAR (REPARTO)

E. S. D.

U

REFERENCIA: ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE: CARMEN CECILIA GONZALEZ SANCHEZ

ACCIONADO: INSTITUTO COLOMBIANO DEL BIENESTAR FAMILIAR - ICBF

Yo, CARMEN CECILIA GONZALEZ SANCHEZ, identificada con Cedula de Ciudadanía No. 52.587.024, respetuosamente acudo en nombre propio ante su despacho señor juez, con la finalidad de solicitar sean amparados mis derechos fundamentales a la VIDA DIGNA, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, SALUD, MINIMO VITAL, lo anterior sustentado en lo siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

I. HECHOS

PRIMERO: Me encuentro vinculada al INSTITUTO COLOMBIANO DEL BIENESTAR FAMILIAR desde el 19/11/1993, como titular del cargo TECNICO ADMINISTRATIVO Código 3124-11

SEGUNDO: Adicionalmente, en la actualidad desempeño bajo la modalidad de encargo el empleo de carrera administrativa Profesional Universitario Código 2044 Grado 07, asignado a la Regional Cesar y ubicado en el Grupo Financiero, desde el 27 de septiembre de 2017, devengando una asignación básica mensual de DOS MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS DOCE PESOS (2.995.712.00), el encargo es un derecho de los servidores públicos de carrera.

TERCERO: Que, tal y como consta en certificado de consulta individual de la Unidad para la Atención y Reparación Integral de las Víctimas, soy titular de la condición de Víctima del conflicto armado.

CUARTO: Que, adicionalmente, tal y como consta en declaración extra-juicio suscrita por mi persona, ostento la condición de Madre Cabeza de Familia, ya que mi señor esposo quien hace parte del grupo de especial protección de la tercera edad, no ha adquirido la calidad de pensionado ni se encuentra laborando en la actualidad y adicionalmente padece de diabetes, una enfermedad crónica que afecta su calidad de vida. Así las cosas, reposa en mi cabeza la totalidad de la carga y responsabilidad económica y afectiva de mi hogar incluyendo a mi esposo y nuestros tres (03) hijos menores de 25 años y estudiantes,

especialmente nuestro hijo menor de 9 años, ya que soy quien debe sufragar la totalidad de gastos del hogar.

QUINTO: El día veintidós (22) de diciembre del 2022 recurro nuevamente a cita médica en el CENTRO ORTOPEDICO DEL CESAR a través de SALUD TOTAL EPS, por persistencia aguda del dolor en mi columna lumbar. En dicha oportunidad me diagnostican con TRANSTORNO DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES.

SEXTO: Adicionalmente padezco de SINDROME DE MANGUITO ROTADOR y TRANSTORNO DEL MENISCO, tal y como es posible evidenciar en historia clínica de fecha doce (12) de diciembre del 2022.

SEPTIMO: Que, padezco de las enfermedades OSTEoartritis de rodilla y tobillos, Manguito rotador, TUNEL DEL CARPIO Y FIBROMIALGIA desde el año 2018, tal y como se evidencia en historia clínica del día 15 de Mayo del 2018, La OSTEoARTROSIS es una enfermedad crónica degenerativa que provoca el deterioro del cartílago articular, favoreciendo que los huesos se vayan desgastando y la aparición de un insoportable dolor que involucra varias de mis articulaciones y afecta con gravedad la realización de mis actividades diarias y calidad de vida.

OCTAVO: Es menester mencionar que, adicionalmente cuento con fuero sindical, puesto que, desde el 18 de noviembre de 2019, hago parte de la junta directiva del SINDICATO DE TRABAJADORES DE BIENESTAR FAMILIAR – SINTRABIENESTAR REGIONAL CESAR, en la calidad de Tesorera – Principal.

NOVENO: Que, el cargo que ocupó actualmente bajo la modalidad de encargo fue sometido a concurso de méritos mediante Acuerdo No. 2081 del 21-09-2021, concurso en el cual participé, pero no hago parte de la lista elegibles que fue publicada el día 16/02/2023

DECIMO: Que, debido a todo lo anterior mis derechos fundamentales se ven amenazados ante mi inminente descenso y las graves consecuencias que esto tendrá en mi calidad de vida, manifestadas materialmente en la afectación al mínimo vital de mi hogar y a mi delicado estado de salud.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Requisitos de procedencia

El artículo 86 de la Constitución Política suscita que:

“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o

amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.”

En el caso anterior se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, mínimo vital, vida digna y trabajo. De igual manera este artículo exige que no se cuente con otro mecanismo de defensa judicial o que el acto activo o pasivo de la entidad vaya a producir un perjuicio irremediable.

Subsidiariedad

Como requisito de procedibilidad, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho en diferentes ocasiones que este se torna fundamental para la procedencia de la acción de tutela, toda vez que no se pueda por medio de recursos ordinarios y extraordinarios obtener lo que se pretende a través de los mecanismos dispuestos por el sistema judicial. Frente a esto último se presentan dos excepciones a esta regla que están dadas a, que ese medio que brinda el aparato jurisdiccional no es idóneo y eficaz o como segunda opción que estemos ante un perjuicio irremediable. Esto llevado al caso en concreto, es menester proceder por medio de esta acción dado que no cuento con un mecanismo judicial que cuente con la celeridad, como si lo es la acción de tutela. Esta rapidez la requiero bajo el entendido que la presente situación afecta de manera directa derechos como: la vida digna, trabajo, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, etc. Atendiendo además que, actualmente tengo personas que dependen de mi situación económica y conforme a estos al verse afectado mis ingresos, también se verá afectado de manera indirecta la situación de las personas que están a mi cargo.

Inmediatez

En este punto conviene destacar que desde la fecha en la cual se comenzó a materializar a amenaza inminente de mis derechos fundamentales no ha pasado un plazo que supere lo razonable, y en el evento de así considerarse, la amenaza a mis derechos aún no ha cesado.

Acción de tutela como medio idóneo para obtener reintegro laboral

La Corte Constitucional en Sentencia T-052/20 establece lo siguiente:

En aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal.

Atendiendo a lo citado anteriormente, y en concordancia con los hechos expuestos en esta acción de tutela, es de conocimiento que me encuentro en una situación de debilidad, puesto que, por mi condición de Víctima del conflicto armado, madre cabeza de hogar y mis

diagnósticos de TRANSTORNO DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES, SINDROME DE MANGUITO ROTADOR, TRANSTORNO DEL MENISCO, FIBROMIALGIA, TUNEL DEL CARPIO y OSTEOARTRITIS se puede evidenciar y comprobar que efectivamente tengo una limitación de capacidad en mis extremidades y articulaciones, y, por ende, hoy me encuentro en un estado de debilidad manifiesta.

Mínimo vital y dignidad humana

Desde la promulgación de la Constitución Política de 1991, en Colombia, el artículo primero (1) ha demarcado la ruta a seguir para la creación de leyes, toma de decisiones judiciales, desarrollos doctrinales y académicos, influenciando así las distintas áreas del Derecho como ciencia. La dignidad humana como principio fundante de la Carta Nacional, es la que ha conseguido los distintos avances en distintas ramas del derecho, con el único objetivo de alcanzar los fines esenciales del Estado Social de Derecho.

Tal concepto se debe entender intrínseco en la naturaleza misma de las personas, es decir “por el simple hecho de ser persona”. Con esto se busca llegar a un mínimo de garantías por parte del estado, por medio de sus distintas formas de llegar al ciudadano de a pie, de alcanzar estándares que garanticen a todo y cada una de las personas un estatus “aceptable” bajo la égida de este concepto.

En desarrollo jurisprudencial el termino de mínimo vital por medio de Sentencia T-716/17, la Corte Constitucional desarrolla este concepto, erigiéndose como fruto de los principios del Estado Social de Derecho, la dignidad humana y la vida digna, presente en nuestro ordenamiento. Así mismo por medio de jurisprudencia se ha desarrollado el concepto, llegando a la conclusión que por mínimo vital:

“Ha sido definido por esta Corte como la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional.”

Dicho lo anterior y tal como fue descrito en los hechos de la presente acción, es con mi permanencia/reintegro en el empleo de carrera administrativa Profesional Universitario Código 2044 Grado 07, asignado a la Regional Cesar y ubicado en el Grupo Financiero o con mi reubicación en un cargo con condiciones y remuneración igual o equivalente, que lograría efectivamente sufragar no solo mis necesidades básicas como alimentación, servicios públicos, medicamentos y demás, sino que también me encuentro en una posición en la cual mi familia entera también depende de este ingreso.

Por último, cabe recalcar que por medio de Sentencia T-490 de 2015 el máximo órgano de la jurisdicción constitucional, ha dicho que, en estas situaciones, donde la situación de salud le imposibilite la realización de sus labores, la estabilidad laboral reforzada se torna como

una garantía a derechos como mínimo vital, salud y a la vida digna, y que, sin esta, se da como consecuencia la vulneración de los anteriores derechos.

Sobre el derecho al trabajo

Con la creación de la Constitución Política de 1991 se logra entender una nueva concepción de trabajo dentro de la visión del Estado social de Derecho, de esta manera, debe entenderse el alcance constitucional del trabajo no solo como un factor básico de la organización social sino como un principio axiológico de la constitución política. Y, que constituye la actividad libre y lícita del hombre, que no sólo contribuye a su desarrollo y dignificación personal sino también al progreso de la sociedad, bien que se trate de una actividad independiente o subordinada. Según la Corte Constitucional en Sentencia C-107 de 2002:

El trabajo como derecho, implica una regulación fundada en la libertad para seleccionarlo, por lo que, salvo las restricciones legales, consiste en la realización de una actividad libremente escogida por la persona dedicando a ella su esfuerzo intelectual o material, sin que puedan impedírsele los particulares ni el Estado a quien, por el contrario, le compete adoptar las políticas y medidas tendientes a su protección y garantía.

El artículo 25 de la Constitución Política reza que “*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*”

Por su parte el artículo 53 de la Constitución Nacional nos habla de los Principios Mínimos Fundamentales: Igualdad de Oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcionalidad a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos Inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social.

La Estabilidad Laboral Reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de éste, la cual se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otros. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo debido a su condición especial.

El derecho al trabajo frente a las personas con discapacidad y/o limitaciones físicas.

De manera similar, el artículo 53 de la Carta prevé cómo uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Seguidamente, el artículo 54, establece que es una obligación del “*Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de*

salud".

Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional público suscritos por el Estado colombiano sobre la materia, como por ejemplo las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Así mismo, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, dispone medidas para eliminar la discriminación contra este grupo poblacional.

Finalmente, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a, adoptó una postura garante, cuyo contenido, impone la obligación al Estado colombiano a *"reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo."*

De igual forma, la Carta Política respecto a ese grupo de personas, fundamenta que la observancia de los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, son presupuestos SUPRALEGALES que exigen al Estado la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

Ahora bien, tal protección no sólo se debe garantizar al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad. También se hace extensivo a quienes tienen limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. A estas personas se les debe brindar asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de la pérdida o merma de la capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de reubicar al *trabajador "en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional"*, de tal forma que quienes se encuentran con limitaciones a causa de su salud logren aumentar el rendimiento y se fomente la solidaridad.

El artículo 47 de la Carta Política señala que el Estado tiene el deber de *"adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."*

Así mismo, el artículo 13 de la Carta establece que la materialización del derecho a la igualdad de las personas con limitaciones sea real y efectiva. En este sentido, ordena al Estado adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados, en especial aquellos que su condición física o mental se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta, lo que ha sido llamado por la jurisprudencia constitucional acciones afirmativas.

Lo anterior significa que la igualdad de oportunidades no sólo implica la ausencia de discriminaciones, sino también ayuda efectiva para que quienes se encuentren en situación de inferioridad o desventaja puedan remediarlas eficazmente. Este mandato constitucional ha sido desarrollado, esencialmente por la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecieron los mecanismos de integración social de las personas con limitación.

La jurisprudencia constitucional también ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado. La Corporación ha

considerado que constituye un trato discriminatorio, cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física, toda vez que no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas.

Así mismo, en la sentencia C-072 de 200323, consideró que en el caso de las personas con limitaciones, la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia, sino que desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991, que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es "una carga" para la sociedad.

En efecto, el artículo 93 superior consagra que los derechos y deberes consagrados en ella debe ser interpretados de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. En este orden de ideas, el derecho a la estabilidad laboral y la protección a las personas con alguna discapacidad deben ser entendidas de conformidad con los Tratados de Derechos Humanos referidos a su protección.

El reconocimiento internacional de los derechos de las personas con discapacidad se encuentra contenido en varios instrumentos internacionales, entre los que podemos encontrar, la Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras.

Frente al tema de la protección laboral de las personas con discapacidad estos instrumentos han establecido una específica obligación para los Estados para evitar toda clase de discriminación en razón de determinada condición física en el mercado laboral interno. Asimismo, ordenan la creación de un ambiente propicio a la generación de empleo para las personas con alguna clase de limitación.

En el artículo 7 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos, Proclamada por la Asamblea General en su Resolución 344 de 9 de diciembre de 1975, se consagra: "*7.. El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales.*"

En consecuencia, se observa que la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna una real protección de las personas con limitaciones para que éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social.

Estabilidad laboral reforzada en madres y padres cabeza de familia.

El derecho al trabajo goza de una especial protección del Estado Colombiano, por cuanto esta garantía tiene una doble connotación, ya que es un derecho y un deber, esto conforme al artículo 25 de la Constitución Política, cuya competencia se integra como un pilar del respeto a la dignidad humana y el cual se extiende al núcleo base de la sociedad, es decir, la familia

El 04 de agosto de 2022 el Ministerio del Trabajo emitió la Circular 0040 sobre la estabilidad laboral reforzada de las madres y padres cabeza de familia, en la que indica que de conformidad con la Ley 82 de 1993 modificada por la Ley 1232 de 2008, el concepto de madre cabeza de familia se refiere a aquella mujer soltera o casada, que ejerce la jefatura femenina del hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

La carrera administrativa y la calidad de víctima de conflicto armado.

Por su parte la Ley 1448 de 2011, a través de la cual se dictaron medidas para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno, dispuso en su artículo 131, lo siguiente:

Artículo 131. Derecho preferencial de acceso a la carrera administrativa. La calidad de víctima será criterio de desempate, en favor de las víctimas, en los concursos pertenecientes a los sistemas de carrera general y carreras especiales para acceder al servicio público. Parágrafo. El derecho consagrado en el presente artículo prevalecerá sobre el beneficio previsto en el numeral 3 del artículo 2o de la Ley 403 de 1997. (Negrilla fuera de texto)

Fuero sindical en funcionarios públicos.

El Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 405, define el fuero sindical como aquella protección especial de la que gozan ciertos trabajadores y que impide que éstos sean despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, o trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el Juez de Trabajo.

Así mismo, el parágrafo primero del Artículo 12 de la Ley 584 de 2000 hizo extensiva esta figura a los servidores públicos, en las mismas condiciones previstas para trabajadores particulares, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Por tal motivo, pido de manera muy respetuosa ante este tribunal que se tutele y proteja este derecho y todos los derechos anteriormente mencionados, por medio de la expedición de mi orden de reintegro laboral. Ya que, con esto no solo podría cubrir mi mínimo vital,

además de tener un sustento para una vida digna. Sino que también protegería y no se verían vulnerados los derechos fundamentales de mi familia, de la cual soy exclusivamente responsable. Y hasta el momento, no he podido brindarle desde el pasado mes de agosto del presente año una estabilidad económica.

III. PRETENSIONES

1. TUTELAR mis derechos fundamentales a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, al TRABAJO, al MINIMO VITAL Y MOVIL, y a la VIDA DIGNA.
2. Sírvase ORDENAR al INSTITUTO COLOMBIANO DEL BIENESTAR FAMILIAR que, en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación de la sentencia, me conceda ESTABILIDAD LABORAL en el cargo Profesional Universitario Código 2044 Grado 07, asignado a la Regional Cesar y ubicado en el Grupo Financiero, el cual desempeño desde 27 de septiembre de 2017.
3. De manera subsidiaria y en el evento de imposibilidad de mantenerme en el cargo que ocupó actualmente sírvase ORDENAR al INSTITUTO COLOMBIANO DEL BIENESTAR FAMILIAR reubicarme en un cargo de iguales o equivalentes características, condiciones y remuneración.

IV. PRUEBAS Y ANEXOS

1. Cedula de ciudadanía.
2. Historias clínicas correspondientes.
3. Resoluciones de nombramiento y actas de posesión.
4. Certificado de consulta individual de la Unidad para la Atención y Reparación Integral de las Víctimas.
5. Declaración extra-juicio de calidad de madre cabeza de familia.
6. Resolución de fuero sindical.

V. COMPETENCIA

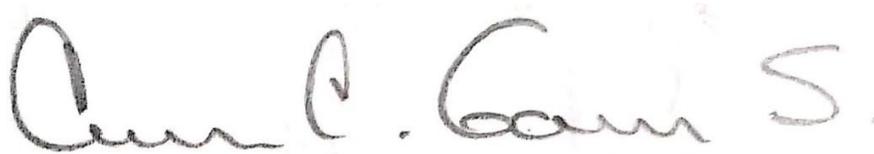
De acuerdo con las reglas de reparto consagradas en el Decreto 333 de 2021, es usted competente para conocer de esta acción de tutela.

VI. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que no he presentado otra acción de tutela con identidad de hechos y derechos.

VII. NOTIFICACIONES

Indico como lugar de notificaciones y citaciones del accionante la Carrera 21 número 6D-14 Barrio la Esperanza, Valledupar, Cesar. Celular número 311-3676385 y: Correo electrónico: Carmen.Gonzalezs@hotmail.com

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Carmen C. Gonzalez S." with a period at the end.

CARMEN CECILIA GONZALEZ SANCHEZ

CC. 52.587.024 Suba Cundinamarca