

Señor
Juez Constitucional (Reparto)
Cartagena
E. S. D.

REFERENCIA. ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: ESTHERLADA DE JESUS JARABA SUAREZ

Accionadas: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILAR

ESTHERLADA DE JESUS JARABA SUAREZ, mayor de edad, identificada con la cedula de ciudadanía No. 32.738.695 expedida en Barranquilla (Atlantico), mujer mayor de edad, actuando en calidad de accionante me permito interponer ACCION DE TUTELA, contra el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y la Comisión Nacional del Servicio Civil, por la violación a los derechos fundamentales a la **IGUALDAD, TRABAJO, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, A LA VIDA, A LA SALUD, AL MÍNIMO VITAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – SALUD – MADRE CABEZA DE FAMILIA – PREPENSIONADA.**

FUNDAMENTOS DE HECHO – ANTECEDENTES

1. Soy Nutricionista, preste los servicios al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en Cartagena.
2. En el año 2011 Inicé como contratista en el I.C.B.F. Regional Bolívar en la ciudad de Cartagena; centro zonal de la virgen y turístico el 14 de octubre del 2011 a diciembre 31 de 2011;
3. Posteriormente, en el 2012, fui contratada el 26 de enero al 31 de agosto, luego del 6 de septiembre a 31 de diciembre de 2012. En el centro zonal de la virgen y turístico.
4. Nuevamente, en el 2013, fui contratada el 15 de enero al 30 de julio, luego del 10 de septiembre a 10 de noviembre y del 15 de noviembre al 31 de diciembre de 2013. En el centro zonal de la virgen y turístico.
5. Posteriormente, en el 2014, fui contratada el 23 de enero al 31 de diciembre de 2014. En el centro zonal de la virgen y turístico.
6. En el 2015, fui contratada en la regional Bolívar como nutricionista de apoyo a la supervisión de contrato de aporte en el grupo de asistencia técnica, del 19 de febrero al 31 de diciembre 2015.
7. Posteriormente, En el 2016, fui contratada en la regional Bolívar como nutricionista de apoyo a la supervisión de contrato de aporte en el grupo de asistencia técnica, del 18 de enero al 30 de diciembre 2016.

- 8.** Nuevamente en el 2017, fui contratada en la regional Bolívar como nutricionista de apoyo a la supervisión de contrato de aporte en el grupo de asistencia técnica, del 18 de enero al 31 de diciembre 2017.
- 9.** Posteriormente, En el 2018, fui contratada en la regional Bolívar como nutricionista de apoyo a la supervisión de contrato de aporte en el grupo de asistencia técnica, del 18 de enero al 30 de diciembre 2018.
- 10.** Nuevamente en el 2019, fui contratada en la regional Bolívar como nutricionista de apoyo a la supervisión de contrato de aporte en el grupo de asistencia técnica, del 16 de enero al 2 de diciembre 2019.
- 11.** El 3 de diciembre de 2019 fui nombrada en Provisionalidad, como Profesional Universitario 2044-07 según Resolución Nro. 9375 del 11 de octubre de 2019, en la Regional Bolívar, adscrito a al centro zonal Histórico y del Caribe Norte, desde el día 3 de diciembre de 2019 hasta el 9 de agosto de 2023. En la ciudad de Cartagena llevo laborando 3 años 8 meses.
- 12.** Soy Madre cabeza de hogar, tengo a mi cargo a mi madre, quien depende moral y afectivamente de mí, y económicamente de mi salario como provisional.
- 13.** En el momento tengo la edad de 54 años, toda vez que nací el 3 de julio de 1969, La estabilidad laboral reforzada tiene su origen en el artículo 12 de la ley 790 de 2002, que fue modificado por el literal D del artículo 8 de la ley 812 de 2003, Cuando una persona ostenta la condición de prepensionado goza de una protección laboral reforzada que busca protegerlo frente a un despido que ponga en riesgo su probable pensión y lo prive de los ingresos para subsistir, puesto que cuando una persona es despedida a esa edad, difícilmente vuelve a conseguir trabajo, En la misma sentencia citada se ha dicho que «En el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico, Con ello, cualquier persona que se encuentre en esta condición puede recurrir a la acción de tutela para intentar un reintegro a su trabajo.
- 14.** En Instituto Colombinos de Bienestar familiar Inicia proceso de convocatoria MODALIDAD ABIERTO del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF, Proceso de Selección Instituto Colombiano de Bienestar Familiar No. 2149 de 2021, el cual mi cargo fue ofertado actualmente.

15. El día 10 de febrero del 2023, el Instituto colombiano inicia una estrategia operativa convocaría 2149 de 2021, para los funcionarios que estuvieran a unas de las tres condiciones
- a) enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad
 - b.) acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en la normatividad vigente y la jurisprudencia sobre la materia.
 - C) ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
16. El día 27 de abril de 2023 envió solicitud gestión Humana del Instituto Colombiano De Bienestar Familiar, Sede Nacional ya que me encuentro incluido en la **CONDICIÓN DE MADRE CABEZA DE FAMILIA – PREPENSIONADA – Y EMFERMEDAD** en los términos señalados en la normatividad vigente y la jurisprudencia sobre la materia. El cual me dan como respuesta reconocimiento de estabilidad laboral reforzada, como madre de cabeza de Hogar.
17. El día 9 de agosto del año en curso me llega la resolución donde dan por terminada mi provisionalidad, por el concurso de méritos, envió derecho de petición manifestando que ICBF me reconoció la condición de estabilidad laboral reforzada y me envían un correo electrónico que era más un corte y pega. Que una respuesta de fondo.
18. El ICBF me dejo, sin sustento laboral que adquiere por el trabajo que realizo a diario, y con una edad de 54 años.

PRETENSIONES

Solicito respetuosamente señor(a) Juez (a) que se acceda a las siguientes pretensiones: **QUE TUTELE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES A LA IGUALDAD, TRABAJO, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, A LA VIDA, A LA SALUD, AL MÍNIMO VITAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. - POR SER MADRE CABEZA DE HOGAR – SALUD – FUERO DE PREPENSIONADA.**

1. Con base en los anteriores elementos de hecho y de derecho, solicito respetuosamente se me brinde protección laboral y especial por mi situación de debilidad manifiesta por mi **condición de Nutricionista de madre cabeza de Hogar-POR SER MADRE CABEZA DE HOGAR – SALUD – FUERO DE PREPENSIONADA.**
2. Que ordene En Instituto Colombinos de Bienestar familiar que me incluya en un cargo igual o mejor del que estoy disfrutando por ser funcionario protegida por la estabilidad laboral reforzada. Ya que me afecto la convocaría No. 2149 de 2021.

3. Que se me reintegre al cargo que venía desempeñando sin solución de continuidad ya que fue reconocida por el ICBF la condición estabilidad laboral reforzada. (ordenar el pago de salarios, vacaciones, cesantías, prima de vacaciones entre otros)
4. Adoptar las demás medidas de protección constitucional que su despacho considere necesarias.

PRESUPUESTOS PROCESALES.

A. LEGITIMACIÓN PROCESAL Y SUSTANCIAL.

El accionante ESTHERLADA DE JESUS JARABA SUAREZ, me encuentro legitimada para instaurar la presente acción de tutela ya que cumple con los postulados constitucionales y reglamentarios exigidos.

Es así como el accionante es una persona sujeta de derechos y obligaciones, dentro de los que se incluye el ejercicio de la acción de tutela. El artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 1 del Decreto 2591 de 1991 establecen 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 [...]”.

(Subrayado fuera de texto original) Por su parte, el hoy accionante es la persona sobre la cual se presenta la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad, trabajo, debido proceso administrativo y al acceso a cargos públicos, y son dichas garantías personales las que busca hacer defender a través de esta acción constitucional. En razón de lo dicho, se cumple con los requisitos de legitimación procesal y sustancial requeridos para la procedencia de la acción.

B. REQUISITOS GENERALES DE PROCEDIBILIDAD

La Jurisprudencia Constitucional ha establecido una sólida línea para establecer los criterios de procedencia del ejercicio de la Acción de Tutela en asuntos relacionados con concursos de mérito y acceso a los cargos públicos. En tal sentido, se han establecido requisitos de carácter general, los cuales deben ser verificados por el juez constitucional para revisar la procedencia de cada caso y deben ser cumplidos en su totalidad por el accionante.

- Relevancia Constitucional.

La cautela de los derechos fundamentales **IGUALDAD, TRABAJO, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, A LA VIDA, A LA SALUD, AL MÍNIMO VITAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, conlleva per sé una relevancia constitucional toda vez que exige al aparato judicial examinar, a través de un caso concreto, el riesgo al que se expone el ejercicio de las garantías superiores, siendo esta una figura jurídica elevada a rango constitucional en Colombia.

En tal sentido, la tutela judicial efectiva es uno de los pilares fundamentales del Estado Social de Derecho, toda vez que permite resolver conflictos que se suscitan al interior de las conductas que ejercen los ciudadanos entre sus pares y/o con el Estado, en procura de salvaguardar los derechos reconocidos tanto en la Constitución como en la Ley.

Lo dicho representa la trasgresión en que incurren el ICBF y la Comisión Nacional del Servicio Civil, de los derechos de carácter superior (**IGUALDAD, TRABAJO, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, A LA VIDA, A LA SALUD, AL MÍNIMO VITAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**), siendo la acción de tutela el escenario que ha previsto el sistema constitucional para que el poder judicial constitucional revise este tipo de casos que infringen los derechos de los ciudadanos.

- Subsidiariedad e Inmediatez.

Si bien la acción de tutela es en esencia un mecanismo de protección judicial de naturaleza subsidiaria. Los artículos 86 de la Constitución y 6° del Decreto 2591 de 1991, así como la jurisprudencia constitucional, establecen que esta procede en ausencia de otros recursos o medios de defensa judicial más expeditos o eficaces ante la posible configuración de un daño inminente.

En esa línea, y en cuanto a la procedencia de la tutela en asuntos relacionados con concursos de mérito, la Corte Constitucional en la Sentencia T-059 de 2019, dispuso: “Las acciones de tutela que se interponen en contra de los actos administrativos que se profieren en el marco de concursos de méritos, por regla general, son improcedentes, en tanto que existe la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo y, en el marco de ésta, la posibilidad de solicitar medidas cautelares.

C. COMPETENCIA.

De conformidad con el inciso 2° del numeral 2° del artículo 1° del Decreto 1382 de 2000, es competencia del Juez del Circuito conocer en primera instancia esta acción constitucional, por encontrarse entre las accionadas un organismo o entidad del sector descentralizado por servicios del orden nacional

DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO.

La presente acción de tutela presentada en contra de la Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNCS, por la vulneración a los derechos fundamentales a la **IGUALDAD, TRABAJO, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, A LA VIDA, A LA SALUD, AL MÍNIMO VITAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, busca que se ordene a la Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –Gestión Humana.

En los asuntos que son objeto de revisión, los accionantes consideran que las empresas demandadas vulneraron sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la igualdad, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la dignidad humana y al mínimo vital, al dar por terminada su relación de trabajo, respectivamente, sin mediar la previa autorización del Ministerio del Trabajo, la cual era necesaria teniendo en cuenta su condición de sujetos de especial protección, derivada de las afecciones de salud en las que se encontraban en el momento del despido.

DERECHO A LA ESTABILIDAD REFORZADA. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia constitucional, tanto en el ámbito del control abstracto de constitucionalidad como el campo del control concreto, ha tenido oportunidad de referirse al derecho a la estabilidad reforzada, fijando algunas reglas que determinan su alcance y ámbito de aplicación.

Inicialmente, a través de diversos pronunciamientos ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se encuentra estrechamente vinculado a varios mandatos constitucionales, a saber: (i) en primer lugar, al artículo 53 superior el cual consagra el derecho a la “estabilidad en el empleo, como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa para proceder de tal manera o, que dé estricto cumplimiento a un procedimiento previo; (ii) en segundo lugar, al artículo 47 que le impone al Estado el deber de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social a favor de las personas en situación de discapacidad; (iii) En tercer lugar, al artículo 13 que, al consagrar el derecho a la igualdad, le atribuye al Estado el deber de proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad real y efectiva y finalmente, (iv) al artículo 95 que le impone a la persona y al ciudadano el deber de obrar conforme al principio de solidaridad social, ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud.

En desarrollo de los precitados preceptos constitucionales, el legislador expidió la Ley 361 de 1997 Por la cual se establece los medios de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Mediante dicho ordenamiento legal se adoptaron medidas de protección especial en favor de las personas que son desvinculadas laboralmente con ocasión de sus afecciones, previendo sanciones frente a cualquier acto de discriminación en contra de estos sujetos.

En ese orden, el artículo 26 de la referida ley consagró la prohibición de la terminación del contrato laboral de un trabajador por razón de su limitación física o mental, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. A la par, estableció que ante la ausencia de tal

aprobación, procede el reconocimiento de una indemnización en favor de quien fuere desvinculado.

Mediante Sentencia C-531 de 2000, esta Corporación llevó a cabo el control de constitucionalidad de la referida disposición. En dicho fallo, este Tribunal consideró que el pago de una indemnización en favor de los trabajadores que fueron despedidos y que se encontraban en situación de discapacidad o debilidad manifiesta () presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo.

Bajo esa perspectiva, la Sala Plena de la Corporación resolvió declarar la exequibilidad condicionada de la norma demandada, bajo el entendido de que “el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Por otra parte, mediante el comentado fallo, la Corte se ocupó de identificar a los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Al respecto, no realizó distinción alguna entre quienes se hallan en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y quienes gozan de la condición de invalidez. De allí que estableciera como titulares del derecho a las “personas con limitación física, sensorial y mental entre los cuales se enlistaron a quienes pertenecen a grupos vulnerables como: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres cabeza de familia.

Ahora bien, en el ámbito del control concreto de constitucionalidad, la Corte ha sido pacífica en reconocer que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada adquiere mayor relevancia cuando el trabajador es un sujeto que se encuentra en condición de invalidez o en situación de debilidad manifiesta por su situación física, síquica o sensorial. Ello, por cuanto son sujetos que han sido tradicionalmente discriminados y marginados debido a la estrecha relación que guarda este asunto con el principio constitucional de igualdad material y prohibición de la discriminación, de solidaridad y del derecho a la estabilidad en el empleo

Bajo esa línea, esta Corte se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada como: “(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 mismos 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

Sin embargo, ha precisado la jurisprudencia en la materia que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no se predica exclusivamente de las personas que, producto de una declaración efectuada por autoridad competente en el marco de un dictamen de invalidez, obtienen la calidad de sujetos en condición de discapacidad. Al contrario, aquel se hace extensivo a quienes, como consecuencia de una afectación en su salud -debidamente certificada por el médico tratante, se encuentran en situación de debilidad manifiesta y son desvinculados por tal circunstancia.

En ese orden, esta Corporación mediante distintos pronunciamientos, ha reconocido la procedencia del amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada ordenando el reintegro de personas con deteriorado estado de salud, así como de aquellas que se encuentran incapacitadas, sin que medie una calificación que declare la invalidez. Lo anterior, por cuanto, en palabras de la Corte, dar un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las personas calificadas como discapacitados, desconoce los fundamentos constitucionales y principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada.

En suma, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, a la luz de la Constitución, la Ley y la jurisprudencia constitucional, se concreta en obligación que tiene el empleador de respetar el procedimiento preestablecido para dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta. De esta manera, ha sostenido la Corte que si el empleador no procede conforme lo establecido recae sobre él una presunción de despido sin justa causa y por ende discriminatorio. Todo eso, por cuanto se sospecha que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del trabajador y se traslada al empleador la carga de la prueba, correspondiéndole demostrar que la desvinculación no se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o síquica del empleado y, por ende, se ajustó al ordenamiento jurídico.

De acuerdo con lo anterior, esta Corporación ha sido enfática en establecer que el trabajador tiene el deber de informar al empleador sobre su situación de salud, pues en el supuesto de omitir comunicar tal información no opera la presunción de discriminación que recae en cabeza del empleador. En palabras de la Corte: Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos

que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas.

Ahora bien, una vez delimitado el alcance de este derecho, cabe mencionar que la Corte se ha encargado de establecer las reglas a aplicar por parte del juez constitucional, en el supuesto en que pretenda conceder la protección del mismo a través de acción de tutela, así: “(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor. Así las cosas, de verificarse la configuración de tales requisitos, el juez constitucional podrá ordenar el reintegro del trabajador que ha sido desvinculado, sin que el empleador haya considerado la limitación física o mental que lo aqueja.

Por otro lado, cabe señalar que mediante sentencia T-521 de 2016 este Tribunal concretó las reglas jurisprudenciales relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en los siguientes términos:

(i) En primer lugar, mediante la aludida providencia se advirtió que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. Así, luego de analizar varias providencias en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que “con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

(ii) En segundo lugar, se precisó que se entiende activada la garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado.

Sin embargo, respecto de este requisito cabe advertir que mediante sentencia T-029 de 2016 la Sala Octava de Revisión de esta Corporación declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela podrá ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador. Ello, no para efectos de evitar una posible discriminación en cabeza del afectado, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad, el cual, en el marco del referido fallo, les impone a ciertas personas la obligación de adoptar determinadas conductas de auxilio y colaboración frente a otras.

En otras palabras, Consideró la Corte en dicha oportunidad que () el juez constitucional está investido de la facultad de interceder en procura de la realización de actos de entes privados, encauzados a superar una situación problemática en la que se advierte una amenaza a garantías iusfundamentales.

Bajo esa línea, mediante la aludida sentencia se precisó la dimensión del principio de solidaridad en el campo de las relaciones laborales, reconociendo la asimetría propia de las mismas. En Palabras de la Corte la desigualdad entre las partes –patrono y trabajador– se acrecienta significativamente cuando el segundo se encuentra en una situación de vulnerabilidad, como son las mujeres embarazadas o en licencia de maternidad, quienes padecen alguna discapacidad y las personas enfermas y/o convalecientes.

Así las cosas se concluyó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en condiciones de vulnerabilidad en razón de su estado de salud, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad”. De allí que el juez constitucional tenga la facultad de amparar el referido derecho, aun cuando el empleador desconozca el estado de salud del trabajador. Ello, en aras de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de cuidado médico que se estiman imprescindibles para el tratamiento de una enfermedad.

(iii) En tercer lugar, la estabilidad laboral reforzada se aplica “frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante.

Respecto del último de los parámetros la Corte ha estimado que cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre, esto es, contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra. Es decir, pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para terminar la relación laboral si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al cual se hizo mención en precedencia.

De igual manera este Tribunal ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada no sólo aplica en los contratos celebrados a término indefinido sino también en aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra. Por lo tanto, “cuando una persona goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y legalmente sin que tercie la autorización de la oficina del trabajo.

En ese orden de ideas, la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral, en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación, al quedar en una situación de total

desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana.

Finalmente, y a modo de síntesis, es preciso agregar que mediante reciente sentencia SU-049 de 2017 la Corte concluyó que cuando las personas contraen una enfermedad o sufren un accidente, que les dificulte el desempeño de sus labores en condiciones regulares, 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.

El artículo 12 de la Ley 790/02, el cual lleva por Título “Protección Especial”, estableció que “ De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres y padres cabeza de familia sin alternativa económica, **las personas con limitación física, mental, visual o auditiva**, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicios, para disfrutar de la pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley”.

El Artículo anterior fue declarado EXEQUIBLE por la Honorable Corte Constitucional mediante la **Sentencia C-044 de 2004**, en la cual determinó que la protección contenida en la norma revisada se hace **extensiva** de igual manera **a los padres cabeza de familia**.

El decreto 1415 de 2021, del 4 de noviembre expedido por el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, que modificó el artículo 2.2.12.1.2.2 del Decreto 1083 de 2015 y, que además de estipular las causales de protección para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, indicó, que los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las reglas definidas en los literales a , b, c y d del artículo 1° del Decreto 1415.

ARTÍCULO 1. Modificar el artículo [2.2.12.1.2.2](#) del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 2.2.12.1.2.2. Trámite. Para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las siguientes reglas:

1. Acreditación de la causal de protección:

a) Madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica: Los jefes de personal, o quienes hagan sus veces, verificarán en las hojas de vida de los servidores públicos, que pretendan beneficiarse de la protección especial y en el sistema de información de la

respectiva Entidad Promotora de Salud, EPS, y en las Cajas de Compensación Familiar, que se cumplan las condiciones señaladas en el presente decreto y que en el grupo familiar de la solicitante no existe otra persona con capacidad económica que aporte al sistema de seguridad social.

Así mismo, la condición de invalidez de los hijos, siempre que dependan económica y exclusivamente de quien pretenda ser beneficiaria de la protección especial, deberá ser probada por la servidora pública con un dictamen de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez;

b) Personas con limitación visual o auditiva: Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben solicitar la valoración de dicha circunstancia, a través de la Empresa Promotora de Salud, EPS, a la cual estén afiliados y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, en caso de duda, solicitará por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada al Instituto Nacional para Ciegos (INCI) para las limitaciones visuales; y al Instituto Nacional para Sordos (INSOR) para las limitaciones auditivas;

De igual manera, la norma en mención determinó, quien verificará en las hojas de vida de los servidores públicos, que pretendan beneficiarse de la protección especial y en el sistema de información de la respectiva Entidad Promotoras de salud, EPS. Y en las Cajas de Compensación Familiar, que cumplan con las condiciones señalados en el presente decreto y que el grupo familiar de la solicitante no exista otra persona con capacidad económica que aporte al sistema de seguridad social.” Que acreditarán la causal de derecho de protección especial laboral.

El numeral 2 del Artículo 1 ibidem estableció: Aplicación de la Protección Especial: “Con base en las certificaciones expedidas por los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces y en las valoraciones del tipo de limitación previstas en el numeral anterior, el secretario general de la respectiva entidad analizará, dentro del estudio técnico correspondiente a la modificación de la planta de personal permanente o temporal y teniendo en cuenta la misión y los objetivos del organismo o entidad, el cargo del cual es titular el servidor público que se encuentra en alguno de los grupos de la protección especial y comunicará a los jefes de la entidad respectiva los cargos que de manera definitiva no podrán ser suprimidos o las personas a quienes se les deberá respetar la estabilidad laboral.

En caso de supresión del organismo o entidad, la estabilidad laboral de los servidores públicos que demuestren pertenecer al grupo de protección especial de que trata el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, se mantendrá hasta la culminación.

Parágrafo. En el caso de los organismos y entidades que cuenten con plantas temporales, aplicarán las reglas establecidas en el presente artículo, hasta el término de duración señalado en el acto administrativo por la cual se creó o prorrogó la planta temporal. La

protección especial de que trata este artículo aplicará solamente mientras la vigencia de la planta temporal.

la constitución, las leyes, la jurisprudencia, la doctrina y la normatividad internacional son claras en ordenar la protección de los trabajadores en estado de indefensión y a quienes se encuentren en alguna situación como es mi caso que estoy en estado de afección en mi salud y en tratamiento cuya situación es protegida con la figura de LA ESTABILIDAD LABORADA REFORZADA.

LEY 361 DE 1997 (febrero 7) Diario Oficial No. 42.978, de 11 de febrero de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. EL CONGRESO DE COLOMBIA, DECRETA: TÍTULO I. DE LOS PRINCIPIOS GENERALES ARTÍCULO 1o. Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.

Teniendo en cuenta la Sentencia Numero T-320/16, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (***la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta.*** Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado. además ampara todos los funcionarios públicos que se encuentren en situación de protección especial por afección en la salud y en tratamiento y pérdida de capacidad Laboral, es decir que estoy en periodo de tratamiento médico y yo lo estoy, y según las normas, el periodo de tratamiento médico por afección de la salud y ser cabeza de familia, yo lo cumplo, por ello, la figura de estabilidad laboral reforzada me protege.

La honorable corte constitucional ha dicho al respecto:

En lo referente a los trabajadores con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos ponen de presente el compromiso del Estado de cara a la satisfacción de los derechos de que son titulares las personas en condición de discapacidad, a cuyo favor deben adoptarse medidas en diversos ámbitos, entre los que se cuenta, precisamente, el del empleo. Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la

historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas. En mérito de lo expuesto, la Corte revoca la sentencia por la cual el Juzgado 4º Civil revocó la decisión de primera instancia y declaró la improcedencia de la tutela, para, en su lugar, confirmar, parcialmente, la sentencia, proferida por el juez 1º civil municipal, en cuanto concedió el amparo de los derechos al trabajo y a la salud de la petente. (lo subrayado no es del texto)

Establece que, con respecto a las personas en condición de discapacidad o enfermedad catastrófica, se consideran población sujeta de especial protección constitucional, por lo que se debe propender por generar mecanismos que permitan protegerlas con el propósito de que sean las últimas en ser desvinculadas de sus cargos o vinculadas de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante

El derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene lugar cuando un trabajador es sometido a una variación intempestiva de su salud o una variación sobre su situación económica y social, afirmó la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional.

A su juicio, este procedimiento tiene fundamento en la aplicación de los principios del Estado social de derecho, la igualdad material y la solidaridad social, presupuestos supralegales que establecen la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

En ese contexto, la Sala recordó las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico o en situación de debilidad manifiesta, que fueron enlistadas en la Sentencia [T-899 del 2014](#):

- i) Que se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud.
- ii) Cuando no haya una causal objetiva de desvinculación.
- iii) Que subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral.
- iv) Que el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo

Finalmente, el alto tribunal reiteró que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual el solo vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

la jurisprudencia constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la tutela como mecanismo transitorio, cuando un sujeto de especial protección o en circunstancias de

debilidad manifiesta se encuentra en una situación de riesgo frente a la posible configuración de un perjuicio irremediable, con ocasión de la terminación de la relación laboral. En estos eventos, el juez de tutela debe verificar si las particulares circunstancias del tutelante constituyen *“una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”*. En suma, le corresponde valorar si, en concreto, le es exigible o no el deber de acudir al proceso ordinario laboral para reclamar la protección de sus intereses.

La estabilidad laboral es una garantía a favor de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión, para no ser desvinculadas del empleo por *“tener una condición de salud deteriorada”*, dado que son *“merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares”*

En cuanto a estos trabajadores, la estabilidad laboral se deriva directamente de la Constitución y se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, la solidaridad y la igualdad. De conformidad con estos principios constitucionales, el Estado tiene el deber de promover *“las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva”*, adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados y proteger especialmente a aquellos que por su condición física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Asimismo, el empleador tiene el deber de evitar escenarios de discriminación en el empleo¹ y garantizar *“el derecho a un trabajo acorde con [las] condiciones de salud”*.

La estabilidad laboral reforzada de personas próximas a pensionarse —o prepensionados— es una protección que blinda la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez ante su posible revés como consecuencia de la pérdida del empleo ocasionada por una eventual arbitrariedad del empleador.

Dicha figura busca amparar a estabilidad en el cargo del trabajador y asegurar la continuidad de las cotizaciones al sistema de pensiones.

Estabilidad laboral reforzada de prepensionados

La Corte ha definido que tiene la condición de prepensionado todo trabajador con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación si se está afiliado al régimen de prima media —RPM—, o el capital necesario para el beneficio pensional en el régimen de ahorro individual con solidaridad —RAIS— (sentencias T-357 de 2016 y T-055 de 2020).

Es decir, en el RPM no podrán ser despedidas de sus empleos las mujeres que tengan más de 54 años y los hombres más de 59 que se encuentren a menos de tres (3) años de alcanzar los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

Reglas del fuero de prepensionados en el RPM

Sin embargo, en un pronunciamiento de unificación posterior, la Corte ha precisado que solo es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada la persona que se encuentre a tres (3) años o menos de cumplir la edad y semanas cotizadas, o la persona que esté a tres (3) años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.

JURAMENTO.

Manifiesto bajo la gravedad de juramento, al señor juez que no he instaurado otra acción de similar naturaleza, por los mismos hechos, entre las mismas partes y por las mismas pretensiones.

VII. PRUEBAS Y ANEXOS.

Solicito respetuosamente tener como pruebas las documentales que se pretenden hacer valer en la acción de tutela:

1. Documento Madre cabeza de familia
2. Cedula de ciudadanía
3. Registro Civil
4. Historia clínica completa
5. Solicitud y Respuesta ICBF
6. Resolución ICBF

VIII. NOTIFICACIONES.

- A. Las entidades accionadas Dirección Sede de la Dirección General: Av. Carrera 68 # 64C - 75 Bogotá, Colombia. Notificaciones.Judiciales@icbf.gov.co - Comisión Nacional del Servicio Civil, puede ser notificada a la dirección carrera 16 No. 96-64, Piso 7 – Bogotá D.C., o al correo electrónico notificacionesjudiciales@cns.gov.co.

B ESTHERLADA DE JESUS JARABA SUAREZ Recibo notificación en la siguiente dirección: Cra 60 N°30 a 16 Barrio los ángeles Celular 3163111459 Correo estherlada32@hotmail.com - juridica49@gmail.com.

ATENTAMENTE,



ESTHERLADA DE JESUS JARABA SUAREZ
CC. 32.738.695