



JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ
ABOGADO

Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

Señor

Juez del Circuito de Roldanillo, Valle del Cauca - REPARTO - Art. 1° del Decreto 333 de 2021

Dirección: Carrera 7 No. 9-02 de Roldanillo, Valle del Cauca

Correo Electrónico Institucional: repartoroldanillo@cendoj.ramajudicial.gov.co

Teléfono: 249-0993

E. S. D.

Ref.	Presentación Acción de Tutela
Proceso	Acción de Tutela
Accionante:	Claudia Marcela Loaiza Agudelo - claudiamarcela40@hotmail.com
Apoderado:	Jorge Villalobos Sánchez - abogadójorgevillalobos@hotmail.com
Accionado:	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF - Y Otros

I. POSTULACIÓN

JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ con C.C. No. 1.094.946.445 de Armenia Quindío, con T.P. No. 324.293 del C.S.J., actuando como gestor judicial de la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, identificada con C.C. No. 1.116.244.312, expedida en Tuluá, Valle del Cauca, con domicilio en la carrera 12 # 9-59 del municipio de Zarzal, Valle del Cauca, quien me otorgó **PODER ESPECIAL, AMPLIO Y SUFICIENTE** que para el efecto anexo. Por medio del presente escrito, me permito formular **ACCIÓN DE TUTELA**, como **Mecanismo Transitorio Para Evitar Un Perjuicio Irremediable**, para que, a mi poderdante le sean protegidos los derechos fundamentales a la **DERECHO AL DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, DEFENSA, PROTECCIÓN ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA, TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, TRANSPARENCIA, IMPARCIALIDAD, CONFIANZA LEGÍTIMA, SEGURIDAD JURÍDICA, MÍNIMO VITAL Y MOVIL** y a la aplicación de las medidas afirmativas establecidas en las sentencias **SU 389 de 2005** y **SU 446 de 2011**, en contra del **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**, representado por la doctora **ASTRID ELIANA CÁCERES CÁRDENAS**, en su calidad de Directora General; La **DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA** representada por el doctor **JOHN FERNANDO GUZMÁN UPARELA**; La **DIRECCIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN HUMANA** representada por el doctor **DANIEL ANTONIO ESTRADA MONTES**; Y, la **DIRECCIÓN REGIONAL VALLE DEL CAUCA**, cuyo titular es el doctor **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**, o quienes hagan sus veces de acuerdo a la siguientes:

II. CONSIDERACIONES

➤ La Conducta Que Causó La Violación Al Derecho Fundamental.

Se trata del acto administrativo contenido en la **RESOLUCIÓN No. 3672 DE 2023**, donde se da por terminado el **NOMBRAMIENTO PROVISIONAL** de la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, en el cargo de **PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 2044 GRADO 07**, de la Planta Global de Personal del **ICBF** asignado a la Regional **VALLE DEL CAUCA**.

La terminación del cargo se debió a su condición personal en cuanto al **TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN**, de origen inminentemente **LABORAL**, tal como se puede decantar en **Dictamen No. 16202301853 De Fecha 12-04-2023**, emitido por la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA**, confirmado por la **Junta Nacional de Calificación de Invalidez**, bajo dictamen **No. JN202321701**. Con una Pérdida de Capacidad Laboral **-PCL-** correspondiente a un **17.10%**.

Cabe destacar que incluso el **ICBF** paso por alto el Acuerdo Colectivo **ICBF** de 2023, Acta No. 20 Negociación Colectiva Sesión 19, adoptado mediante la Resolución No. 5400 del 06 Julio de 2023, específicamente en el punto 56 el cual establece **"(...) El ICBF dará continuidad a las personas vinculadas mediante provisionalidad, en estricto cumplimiento al orden de protección definido en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 498 de 2020 y conforme al margen de maniobra"**. Empero, mi patrocinada hizo parte activa del sindicato **SINTRABIENESTAR**.

III. ELEMENTOS FACTICOS

1. Mi prohijada fue contratada en el **ICBF** bajo la modalidad de **PRESTACIÓN DE SERVICIOS** de la siguiente manera:

AÑO	ZONA - ICBF	No. Contrato Prestación de Servicios
2014	Centro Zonal Roldanillo ICBF	76.20.14.408
2015	Centro Zonal Sevilla ICBF	76.20.15.367
2016	Centro Zonal Sevilla ICBF	76.20.16.456
2017	Centro Zonal Sevilla ICBF	76.20.17.72



JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ
ABOGADO

Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

2. Posteriormente fue **NOMBRADA PROVISIONALMENTE** mediante Resolución No. 7946 del 05 de septiembre de 2017, con acta de posesión No. 128 del 11 de septiembre de 2017, en el cargo de **PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 7 CÓDIGO 2044**, de la **PLANTA GLOBAL** del **ICBF** asignada a la Regional Valle del Cauca, Centro Zonal Sevilla.
3. Acto seguido, fue **REUBICADA POR MOTIVOS DE SALUD**, del Centro Zonal Sevilla, para el Centro Zonal Roldanillo, mediante **Resolución No. 638 Del 15 De Septiembre De 2021**.
4. Es de advertir que a partir del año 2019 mi representada fue diagnosticada con **TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN**.
5. En razón de dicha patología desde el mismo año 2019, empezó a padecer de alteración en la ejecución de sus funciones laborales por falta de concentración, atención, procesamiento de la información, preocupación, desesperación y zozobra, generando una dificultad sustancial y evidente en el desempeño de sus labores en condiciones regulares o normales.

En forma de ilustración me permito decantar de manera cronológica el padecimiento de la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, el cual, fue tenido en cuenta por parte de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA** y la **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**.

- ❖ En el año 2019 presentó síntomas de ansiedad, ingresa al área de urgencias del hospital de Sevilla con un cuadro clínico compatible con trastornos de pánico **cié 10 F410**, se le suministran medicamentos y se remite con psiquiatría, se le generan recomendaciones generales y cuidado en casa, se le explican signos de alarma para Re consultar inmediatamente.
- ❖ El 18 de Julio de 2019, consulta con IPS Vivir Zarzal Psiquiatría, con diagnóstico F410 trastornos de pánico (ansiedad paroxística episódica), se da orden para manejo con medicamentos.
- ❖ El 27 de noviembre de 2019, consulta con su EPS, con un cuadro de 48 horas de dolor cervical lado izquierdo el cual se agudiza durante el desplazamiento de Zarzal a Sevilla y viceversa, donde refiere dificultades por el ambiente laboral.
- ❖ Noviembre 2 de 2019, consulta con profesional en psicología, diagnóstico principal Z563 problemas relacionados con horarios estresante de trabajo.
- ❖ En el mes de diciembre de 2019, ingresa al servicio de urgencias del hospital de zarzal con cuadro clínico compatible con trastornos de pánico **cié 10 F410**, donde se le generan recomendaciones generales y se le suministran medicamentos, la funcionaria inicia tratamiento con Psicología y psiquiatría con tratamiento farmacológico.
- ❖ En el mes de diciembre de 2019, se realiza seguimiento por parte de Psiquiatría en la IPS vivir zarzal.
- ❖ El 08 de enero de 2020, sufrió una insuficiencia venosa en el pie izquierdo **CIE 10,1872**. Se realiza tratamiento por vértigo paroxístico benigno y rinitis alérgica.
- ❖ En el 03 de febrero de 2020, ingresa al servicio de urgencia del hospital departamental centenario de Sevilla, con hormigueo en la planta del pie y le empezó dolor el brazo con tórax opresivo, cefalea leve. Paciente con antecedentes de insuficiencia venosa, **trastorno de ansiedad y depresión**.
- ❖ En el mes de febrero de 2020, se realiza cita con psicología en la IPS vivir Zarzal, con un Diagnóstico de Z566 otros problemas de tensión física o mental relacionado con el trabajo, F412 Trastornos mixtos de ansiedad y depresión.
- ❖ El día 10 de marzo de 2020, en cita con medicina interna le diagnostican vasculitis limitada de la piel y obesidad debido al exceso de calorías, le envían una serie de exámenes especializados.
- ❖ El día 22 de abril de 2020, tiene control con el internista en donde le envían más exámenes para confirmar enfermedad, ya que los anticuerpos nucleares salieron débiles, proteína reactiva, anticoagulantes lúpicos.



JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ
ABOGADO

Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

- ❖ El 07 de septiembre de 2020, seguimiento por psiquiatría, Motivo de consulta, control y seguimiento por patología afectiva de características ansiosas que son detonadas exclusivamente en el ambiente y entorno laboral, se recomienda las pruebas neuropsicológicas en donde se recomienda la realización del **MMPI**, con el objetivo de tener un inventario que permita conocer si a eso le dimensionamiento sintomático, así como los elementos de la estructura de personalidad.
- ❖ En el 04 de diciembre de 2020, se realizan exámenes médicos ocupacionales periódicos en la empresa (Prowork), en los cuales se le generan restricciones: para cambios bruscos de térmicos, manejo de cargas y movimientos repetitivos miembros superiores, posturas prolongadas, permitir pausas activas cada 2 horas. *Restricciones para realizar tareas de alta concentración y manejo de estrés personal, por sus antecedentes y posibilidad de presentar micro sueños en el trabajo, evitar conducción, turnos extendidos, tareas de alta precisión estrés psicosocial, desplazamientos en vehículos por trayectos mayores de 30 minutos.*
- ❖ El 07 de diciembre de 2020, en cita con Psiquiatría, con diagnósticos otros trastornos de ansiedad especificados, otros trastornos mentales especificados a lesión y disfunción cerebral y a enfermedad física, otros trastornos específicos de la personalidad. **DIAGNÓSTICOS DE TRABAJO, TRASTORNOS DE PÁNICO (ANSIEDAD PAROXÍSTICA EPISÓDICA), OTROS PROBLEMAS DE TENSIÓN FÍSICA O MENTAL RELACIONADOS CON EL TRABAJO, OTROS PROBLEMAS ESPECÍFICOS DE LA PERSONALIDAD.**
- ❖ El Día 07 de julio de 2021, se actualizan por parte de la **Dra. Julieth Carolina Rodríguez Malpica**, recomendaciones laborales y seguimiento ocupacional esfera mental por 12 meses más.
- ❖ En el mes de octubre de 2021, se realiza reubicación laboral por recomendaciones de medicina laboral y seguimiento del comité de convivencia laboral.
- ❖ El 04 de diciembre de 2021, se realiza valoración por medicina ocupacional quien emite recomendaciones y restricciones.
- ❖ EL 20 de mayo de 2022, se realiza cita en la **IPS sanación y vida zarzal**, con medicina interna, diagnostico 1572 Insuficiencia venosa (Crónica periférica), Trombosis venosa de miembros inferiores, paciente quien refiere edema de los miembros inferiores no tolera la movilización, con tratamiento farmacológico para el diagnóstico. El 20 de mayo del 2022, se realiza cita de control con Psicología en la **IPS Sanación y visa Zarzal**, seguimiento por remisión de Psiquiatría, Diagnostico F412, **TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN**. La paciente argumenta que sigue presentando síntomas característicos de la ansiedad.
- ❖ En noviembre 10 de 2022, Diagnostican **VASCULITIS REUMATOIDE**.
- ❖ En el mes de febrero de 2022, se realiza control con psiquiatría y cambio de medicamentos, el paciente manifiesta continuar con ansiedad, angustia, desespero, pérdida de la motivación, refiere mejor patrón del sueño con el ajuste indicado.
- ❖ En junio 22 de 2022, se realiza cita con psiquiatría en la **IPS SANACIÓN Y VIDA ZARZAL** Doctora Claudia Lorena Hernández Vargas. La funcionaria continua con ansiedad, angustia, desesperación, pérdida de la motivación, refiere mejor patrón de sueño con el ajuste de medicamentos, se generan indicaciones por parte de la **psiquiatra**, diagnósticos F412 **TRASTORNOS MIXTOS DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN**, Z566 Otros **PROBLEMAS DE TENSIÓN FÍSICA O MENTAL RELACIONADOS CON EL TRABAJO**.
- ❖ Actualmente se encuentra en tratamientos médicos por otras patologías diagnosticadas
- 6. Teniendo en cuenta lo anterior, La Entidad Prestadora de Salud **NUEVA EPS** calificó las patologías de mi patrocinada de trastorno mixto de ansiedad y depresión, como origen de **ENFERMEDAD LABORAL**.
- 7. Sin embargo, pese a la extensa Historia Clínica de la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, La Administradora de Riesgos Laborales **POSITIVA "NO" ESTUVO DE ACUERDO** y el caso fue enviado a la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA**.



Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

- En consecuencia, La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, mediante dictamen N° 16202301853, fechado del 12 de abril de 2023, estableció como **DIAGNÓSTICO** el **TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN** con **ORIGEN: ENFERMEDAD LABORAL**.
- Una vez notificada **LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES POSITIVA**, encontrándose dentro del término legal establecido, manifestó la inconformidad frente al mencionado dictamen, sin embargo, se observó que la **ARL** no aporta elementos de juicio legales o científicos que permitan desvirtuar los fundamentos en que se apoya el dictamen cuestionado, corolario, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA**, **NO MODIFICA** el dictamen emitido el día 12 de abril de 2023.
- Teniendo en cuenta lo anterior, mediante **Dictamen: JN202321701**, procedió la **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ - SALA 4 - a CONFIRMAR** el dictamen No. 16202301853 de fecha 12/04/2023, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca con el siguiente resultado:

DIAGNÓSTICO(S):

1. TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN.

ORIGEN: ENFERMEDAD LABORAL.

MATRIZ PARA LA TOMA DE DECISIONES PARA TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN

FACTOR DE RIESGO	VALOR ESTIMADO	VALORACIÓN	PESO	PESO RELATIVO (%)
Antecedentes heredo familiares	0.24	0	0.00	0.00%
Patología mental Previa	0.23	0	0.00	0.00%
Características de personalidad	0.18	0	0.00	0.00%
Estado civil	0.18	0	0.00	0.00%
F.R Psicosocial ocupacional	0.17	1	0.17	100%
TOTAL	1.00	3	0.17	100%

- Es de advertir que el mencionado Dictamen JN202321701 fue emitido el día 06 de Septiembre de 2023, se encuentra en firme de conformidad con el Acta de Ejecutoria bajo Radicado Interno **FO-UNT-03**, extendido por el Dr. Cristian Ernesto Collazos Salcedo, en su calidad de **Abogado Principal Sala de Decisión 4**, designado por el Ministerio del Trabajo mediante **Resolución No. 04726** del 12 de octubre de 2011.
- Dicho esto, con fecha del 29 de noviembre de 2023, la **ARL POSITIVA** mediante dictamen 2729783, taso la **PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL - PCL -** de mi representada en **17.10 %** teniendo como **Fecha de Estructuración el 29/11/2023** y Fecha del Accidente/Enfermedad el 14/10/2022. Veamos:

7. CONCEPTO FINAL DEL DICTAMEN PERICIAL			
Perdida de Capacidad Laboral = TITULO I -Valor Final Ponderada + TITULO II -Valor Final			10.0% + 7.1%
Valor Final de la PCL /Ocupacional %		17.10	
Fecha de Estructuración	29/11/2023	Fecha Accidente /Enfermedad	14/10/2022

- Déjese dicho en el tintero que, el mencionado dictamen fue notificado personalmente a mi patrocinada el **DÍA 30 DE NOVIEMBRE DE 2023**, Veamos:

ANDRÉS ALONSO ROJAS RUIZ
Fisiatra
7714943

EDMUNDO ALBERTO RAMOS GONZALEZ
Médico laboral
72250222

STEPHANY LIZETH IBAGON ROJAS
Profesional de la salud E.S.O
1130622292

El presente dictamen se notifica a Cristina Mercedes López Pardebo
C.C. 1.116.244.312 Fecha NOVIEMBRE 30 2023
A partir de esta fecha el interesado tendrá diez(10) días para presentar por escrito su controversia contra este dictamen. Caso que debe remitirse a la Junta Regional de Calificación de Invalidez por intermedio y a cargo de Positiva Compañía de Seguros S.A. (Art. 14 decreto 1352/2013, Art. 142 decreto Ley 19/2012, Art. 17 Ley 1562 de 2012)

Cristina Mercedes López Pardebo
Firma y cédula del notificado
1.116.244.312 DE TULUA VALLE

Nombre y firma del notificador

- Todos los Dictámenes fueron debidamente notificados al **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF, ARL POSITIVA y NUEVA EPS.**



JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ
ABOGADO

Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

15. Es de advertir al Operador Judicial que, el diagnóstico y tratamiento de las mencionadas patologías era de pleno conocimiento por sus jefes superiores del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR – ICBF – otorgándole permiso para la asistencia a citas y controles médicos. Además, la accionante, presento SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DEL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA por cuenta de sus patologías TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN y su innegable ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA **EL DÍA 03 DE JUNIO DE 2023**, dirigido a la Directora Nacional ASTRID ELIANA CÁCERES CARDENAS, astrid.caceres@icbf.gov.co, Director de Gestión Humana, DANIEL ANTONIO ESTRADA MONTES, Daniel.Estrada@icbf.gov.co, Secretaria General, MARÍA LUCY SOTO CARO, Maria.Soto@icbf.gov.co.
16. Pese a lo anterior, el ICBF, paso por alto todo el antecedente clínico, así como la manifestación realizada el **DÍA 03 DE JUNIO DE 2023** por la misma CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO, donde relata punto a punto su PRECARIA PATOLOGIA PSICOLÓGICA.
17. Déjese dicho en el tintero que, la Entidad NO adoptó ninguna MEDIDA AFIRMATIVA con el fin de prevenir una grave afectación de sus derechos fundamentales, en concordancia con las disposiciones jurisprudenciales que regulan la materia, ello, según informa mi patrocinada a pesar del margen de maniobra con el cual cuenta dicha Entidad, Resolución No. 5400 del 06 Julio de 2023. Desconociendo incluso los derechos sindicales de CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO.
18. La entidad INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR – ICBF, decidió ofertar EL CARGO de mi representada sabiendo las condiciones de salud en las que se encontraba y las cuales fueron con ocasión al ejercicio de sus funciones laborales debido a la carga laboral, lo cual quedo demostrado con la CALIFICACIÓN DE ORIGEN y PCL de la enfermedad de TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, lo que hace reprochable dicha decisión.
19. Además, asegura mi representada que, la Entidad accionada “Aparentemente” cometió irregularidades en el reporte anual de vacantes, en el marco del concurso de méritos, puesto que omitió vacantes a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC – manifestando que tiene conocimiento que Dentro la planta de la Planta Global de Personal del ICBF de la seccional REGIONAL VALLE – CENTRO ZONAL ROLDANILLO, existe otro cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 2044 GRADO 07, hoy grado 09, que se encontraba ocupado en propiedad por LUZ STELLA UMAÑA RUIZ, y por lo que no fue objeto de concurso mérito.
20. Dicho cargo ocupado por LUZ STELLA UMAÑA RUIZ de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 2044 GRADO 07, hoy grado 09, quedó VACANTE, dado a que LUZ STELLA UMAÑA RUIZ, salió en el mes de agosto de 2022, PENSIONADA.
21. El INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR – ICBF dada la gran carga laboral asignada a los cargos de TRABAJADORES SOCIALES de la Planta Global de Personal del ICBF de la REGIONAL VALLE – CENTROS ZONALES, celebra CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS con para la ejecución integral de tales funciones.
22. En suma, mediante mensaje electrónico del 27 de junio de 2023 el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR – ICBF, me comunica la resolución No. 3672 DE 2023, por medio del cual se da por terminado el NOMBRAMIENTO PROVISIONAL de la señora CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO, en el cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 2044 GRADO 07, de la Planta Global de Personal del ICBF asignado a la Regional VALLE DEL CAUCA, Y, se nombra al señor CARLOS ANDRES RESTREPO BETANCOURTH, identificado con C.C. No. 1.112.765.664.
23. El INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR – ICBF decidió retirar del cargo a mi patrocinada muy a pesar de tener pleno conocimiento de su evidente situación de DEBILIDAD MANIFIESTA, incluso reconocida a través de la respuesta de petición fechada del mes de julio de 2023, por su patología de SALUD MENTAL (Trastorno Mixto de Ansiedad y Depresión) máxime, cuando NO CUENTA con MARGEN DE MANIOBRAS para las personas en estado de indefensión de la Entidad, aun cuando fue aprobado Resolución No. 5400 del 06 Julio de 2023, específicamente en el punto 56 el cual establece “(…) El ICBF dará continuidad a las personas vinculadas mediante provisionalidad, en estricto cumplimiento al orden de protección definido en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 498 de 2020 y conforme al margen de maniobra”.



JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ
ABOGADO

Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

 **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar**
Cecilia De la Fuente de Lleras
Dirección General
Pública



RESOLUCIÓN Nº 5400 06 JUL 2023

"Por medio de la cual se adopta el acuerdo colectivo final pactado entre las organizaciones sindicales SINTRABIENESTAR, SIDEFAM, SINTRAFAMILIAR y el ICBF, con base en el acta final del Acuerdo Colectivo 2023"

ARTÍCULO TERCERO. Socialización y divulgación. El acuerdo colectivo adoptado a través del presente acto administrativo, será socializado y divulgado a todos los funcionarios del ICBF, a través de la página web institucional.

ARTÍCULO CUARTO. Seguimiento de lo pactado. La Secretaría General del ICBF, será la responsable de realizar el seguimiento a lo pactado en la negociación.

ARTÍCULO QUINTO. Vigencia. El Acuerdo Colectivo firmado el 30 de junio de 2023, regirá a partir del 1 de enero del mismo año en los aspectos que sean susceptibles de tal retroactividad, de acuerdo con la Ley y al presupuesto de la entidad. Su vigencia será de dos años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2024.

Parágrafo. El ICBF expedirá los Actos Administrativos pertinentes para implementar, desarrollar y ejecutar todos y cada uno de los puntos del Acuerdo Colectivo.

ARTÍCULO SEXTO. Ordenar a la Dirección de Gestión de Gestión Humana comunicar a las Organizaciones Sindicales y a la Secretaría General, el contenido del presente acto administrativo.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE 06 JUL 2023
Expedida en Bogotá D.C., a los


ASTRID ELIANA CÁCERES CÁRDENAS
Directora General

	NOMBRE - CARGO	VISTOS BUENOS
Aprobó	Maria Lucy Soto Calvo - Secretaria General Daniel Eduardo Lozano Bocanegra - Jefe Oficina Asesora Jurídica Daniel Antonio Estrada Montes - Director de Gestión Humana	
Revisó	Alicides Espinosa Ospino - Abogado contratista	

24. Dicha entidad **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF** tenía la obligación de identificar y en consecuencia adoptar acciones afirmativas a favor de mi patrocinada en calidad de **SUJETO DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL** que estuvieran ocupando **CARGO PROVISIONAL**, como reubicarla en otro empleo vacante como el que era ocupado por la señora **LUZ STELLA UMAÑA RUIZ** u otro cargo de superior jerarquía; Y/o haberla vinculado por contrato de **PRESTACIÓN DE SERVICIOS** para ejecución de las labores en **TRABAJO SOCIAL** en la Planta Global de Personal del ICBF.
25. El **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF** a pesar del requerimiento de amparo, decidió negarle dicho derecho a la **PROTECCIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** a la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, ignorando que es una persona de **ESPECIAL PROTECCIÓN** en razón de su situación de **DEBILIDAD MANIFIESTA** por su problema de salud.
26. De esta manera queda demostrado que el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF** no ejecutó ninguna acción afirmativa con el fin de garantizar la estabilidad laboral de **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, ocasionándome en la actualidad inminente perjuicio. Maxime, cuando mi patrocinada ha manifestado bajo la gravedad del juramento que, el empleo que tenía en el **ICBF** representaba su **ÚNICO INGRESO ECONÓMICO**, que tanto ella como su familia dependían íntegramente del salario que devengaba y que infortunadamente no ha sido posible encontrar una oportunidad en el mercado laboral que le permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar, así como cumplir las obligaciones financieras que tiene a cargo con el **BANCO DE OCCIDENTE** (Crédito de Libranza No. 004-53003906-6; Y, **DAVIVIENDA** (Crédito de Libre Inversión No. 591212350000719-6).
27. Es de advertir que en las consultas realizadas a la **ARL** reportan a la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, como Persona con Pérdida de Capacidad Laboral de Origen Laboral con Restricciones médicas. Generando así una mancha en el mercado laboral Colombiano. Afectando flagrantemente el derecho fundamental al **MINIMO VITAL** al está expuesta a una situación de extrema vulnerabilidad, por cuanto su único sustento económico era el salario que devengaban a través del cargo público.
28. Es de advertir al plenario, que la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, desde el mes de Julio de 2023, como se menciona en precedencia no cuenta con un salario que permita subsistir, así como tampoco cuenta con **SEGURIDAD SOCIAL**, pese al complejo **ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA**, aceptada por la dependencia de **GESTIÓN HUMANA SEDE NACIONAL ICBF**, en respuesta realizada a mi patrocinada a través del correo electrónico con fecha del 18 de julio de 2023, Pero A La Fecha Dicha Declaración No Ha Tenido Consecuencias Jurídicas Reales.
29. Tal como se puede evidenciar en las constancias de los exámenes medico ocupacionales de ingreso, seguimiento y retiro aportados en el acápite probatorio se puede evidenciar el surgimiento y deterioro de las patologías de la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, con el paso del tiempo, donde se verifica en el ultimo examen la sospecha de afectaciones en su salud de índole laboral.



Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

30. Téngase en cuenta que, **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, ante su desvinculación laboral, su diagnóstico de salud ha empeorado, dada la angustia que padece al no contar con fuente de ingresos estable para la subsistencia de su persona y su familia, aún más cuando se encuentra limitada en razón de la afección de su salud mental, siendo preocupante que se encuentre sin **SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL**, ya que, sus tratamientos médicos se van a ver afectados, y prueba de ello es que **ARL POSITIVA** ya ha empezado a presentarle obstáculos para acceder a los servicios médicos por su situación de inactividad de afiliación, y no disponiendo con los ingresos económicos para asumirlos, y por su condición de **SALUD MENTAL** es muy difícil conseguir otro empleo.
31. Valga decir que, mi patrocinada **NO** participo en el Concurso De Méritos convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante el Acuerdo No. 2081 del 21 de septiembre de 2021, por tanto, las certificaciones laborales no fueron enviadas con tiempo, desde la regional Valle **ICBF**, además, la página de la comisión nacional del servicio civil, estaba colapsada y por ende le fue imposible acceder al concurso de mérito, para la convocatoria 2146.
32. El **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF** ha vulnerado sus derechos fundamentales al **TRABAJO, VIDA DIGNA, MINIMO VITAL Y MOVIL, DEBIDO PROCESO y A LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA.**

IV. CONCEPTO DE VULNERACIÓN - RAZONES DE DERECHO

La Corte Constitucional jurisprudencialmente ha manifestado que aquellos trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por lo tanto, son beneficiarios de una estabilidad laboral reforzada. Esta limitación a la que hace alusión la Corte, hace referencia a una aplicación extensiva de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones” a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacidad o invalidez.

Aunque dicha norma se refiere a las personas en situación de discapacidad, dicha protección jurisprudencialmente ha sido extendida a las personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta en razón de padecimientos de salud, tal como fue precisado por la Corte Constitucional en sentencia T 320 de 2016 al referirse a la Estabilidad Laboral Reforzada de las personas situación de debilidad manifiesta precisó, en los siguientes términos,

“La Corte ha indicado que 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.”

Lo anterior en virtud de los mandatos contenidos en los incisos 2 y 3 del artículo 13 de la Constitución Política, relativos a la adopción de medidas de protección a favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta, y en las cláusulas constitucionales que consagran una protección reforzada para ciertos grupos sociales, tales como las personas con discapacidad (art. 47 CP).

Tenemos en este sentido, que con previo a la desvinculación laboral de mi representada y después, han sido notificados los respectivos dictámenes en virtud de sus patologías de **TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN**, que reflejan los niveles de dificultad de desempeño y afección de su capacidad laboral.

Dentro de la esfera de la desvinculación de servidores públicos en situación de discapacidad o debilidad manifiesta que ocupan cargos en provisionalidad se tiene que la Honorable Corte Constitucional ha fijado ciertas reglas afirmativas a su favor, ha señalado algunas medidas que pueden adoptarse para garantizar los derechos fundamentales de quienes ameritan una especial protección constitucional por estar en condiciones de vulnerabilidad. Por ejemplo, en la sentencia de unificación SU-446 de 2011, la Corte Constitucional hizo un pronunciamiento en torno a la relación existente entre la provisión de cargos de carrera mediante concurso de méritos y la



Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

protección especial de las personas que ocupan dichos cargos en provisionalidad y se encuentran en circunstancias especiales tales como las madres y padres cabeza de familia, pre-pensionados o personas en **SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**. Al respecto expresó:

«Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación¹¹, gozan de una estabilidad relativa, en la medida en que sólo pueden ser desvinculados para proveer el cargo que ocupan con una persona de carrera, tal como ocurrió en el caso en estudio o por razones objetivas que deben ser claramente expuestas en el acto de desvinculación¹². En consecuencia, la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso, no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos.

[...] Sin embargo, la Fiscalía General de la Nación, pese a la discrecionalidad de la que gozaba, sí tenía la obligación de dar un trato preferencial, como una medida de acción afirmativa a: **i)** las madres y padres cabeza de familia; **ii)** las personas que estaban próximas a pensionarse, entiéndase a quienes para el 24 de noviembre de 2008 fecha en que se expidió el Acuerdo 007 de 2008 les faltaren tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la respectiva pensión; y **iii)** las personas en situación de discapacidad.

“En estos tres eventos la Fiscalía General de la Nación ha debido prever mecanismos para garantizar que las personas en las condiciones antedichas, fueran las últimas en ser desvinculadas, porque si bien una cualquiera de las situaciones descritas no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos. Como el ente fiscal no previó dispositivo alguno para no lesionar los derechos de ese grupo de personas, estando obligado a hacerlo, en los términos del artículo 13 de la Constitución, esta Corte le ordenará a la entidad que dichas personas, **de ser posible**, sean nuevamente vinculadas en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía de los que venían ocupando» (negrillas originales).”

En reciente pronunciamiento la Corte Constitucional reiteró,

“Sin embargo, teniendo en cuenta que dentro de las personas que ocupan un cargo de carrera en provisionalidad, pueden haber sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes estén próximos a pensionarse, o personas que se encuentran en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, la Corte ha reconocido que “antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en provisionalidad deberán ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento.”[114] En esta dirección, en sentencia SU-917 de 2010, esta Corporación precisó que “la vinculación de estos servidores se prolongará hasta tanto los cargos que lleguen a ocupar sean provistos en propiedad mediante el sistema de carrera o su desvinculación cumpla los requisitos exigidos en la jurisprudencia constitucional.”

A modo de conclusión, tal como se reiteró en las Sentencias T-373 de 2017 y T-464 de 2019, en aquellos casos en los que surge, con fundamento en el principio del mérito, la obligación de nombrar de la lista de elegibles a la persona que superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y pre pensionados, las entidades deben proceder con especial cuidado antes de efectuar los respectivos nombramientos, mediante la adopción de medidas afirmativas, (dispuestas en la constitución art. 13 numeral 3º, y en la materialización del principio de solidaridad social -art. 95 ibídem-),[115] relativas a su reubicación, y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento.

(...)

En el presente caso se reiteró la regla jurisprudencial[118] según la cual, en aquellos casos en los que surge, con fundamento en el principio del mérito, la obligación de nombrar de la lista de elegibles a la persona que superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos,



JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ
ABOGADO

Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

*psíquicos o sensoriales y pre pensionados, las entidades deben otorgar un trato preferencial antes de efectuar los respectivos nombramientos, mediante la adopción de medidas afirmativas en cabeza de dichos empleados, siendo estos los últimos en removerse, o de ser posible, en caso de existir la vacante, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, siempre y cuando demuestren una **de esas condiciones, para la época de su desvinculación.**" Sentencia T 063 de 2022.*

De acuerdo al desarrollo jurisprudencial aplicable al caso bajo análisis, el trato preferencial como acción afirmativa consiste en que las entidades deberán prever mecanismos para garantizar la protección de los derechos de las personas en las condiciones de protección especial, disponiendo por ejemplo, que sean las últimas en ser desvinculadas, porque si bien una cualquiera de las situaciones descritas no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos, debe evitarse lesionar los derechos de ese grupo de personas; procurando también, de ser posible, generar una nueva vinculación de forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía de los que venían ocupando, siempre y cuando cumplan con los requisitos para su desempeño. En todo caso, se aclara que las medidas o procedimientos que se adelanten, serán determinados por cada entidad, atendiendo a la autonomía que se predica de la administración de su personal. Efectuando una revisión de las normas y jurisprudencia que regulan la materia.

*Tenemos entonces, que el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF** desconoció la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra mi patrocinada en razón a sus padecimientos de salud, y por tanto su protección a la estabilidad laboral reforzada de la que era acreedora, debiendo realizar acciones afirmativas en aras de mantenerme vinculada laboralmente, como lo era el de vincularla en provisionalidad en el similar cargo de la planta de la Planta Global de Personal del ICBF.*

Los elementos del debido proceso, los detalla la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Allí, aparecen unos de carácter general, propios de lo establecido en el **artículo 29 de la Constitución Política**, que sirven de directrices a cualquier procedimiento judicial o **administrativo**. Estos últimos, de carácter concreto tienen sus propios derroteros normativos, los cuales consisten en requisitos específicos de ese debido proceso.

Cuando se establecen las personas dignas de estabilidad reforzada por conformar el conjunto de ciudadanos con debilidad manifiesta, ha quedado tácitamente definido un requisito del debido proceso, en caso de pérdida del empleo. Ya no será posible, terminar un vínculo laboral, sin acudir al Ministerio del Trabajo para que convalide la decisión del retiro, porque nadie puede ser evaluado en sus condiciones de debilidad manifiesta, sino este ente del Estado.

Así lo determina la siguiente Jurisprudencia de la Corte Constitucional:

La Corte Constitucional de Colombia en la **Sentencia T 320 de 2016**, también ha indicado que la estabilidad laboral reforzada: Es un derecho que tienen todas las personas que se encuentren (...) en una situación de **DEBILIDAD MANIFIESTA**” en razón de lo anterior el trabajador “no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. (**Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, T 320, 2016**).

Nótese que se trata de dos requisitos que confluyen y que no son alternativos. Tiene que existir justa causa y solicitar autorización de la autoridad laboral competente.

Elemental deducción es asumir, que, tratándose de un **EMPLEADO PÚBLICO**, para el caso en provisionalidad, la justa causa no es otra que la terminación del cargo porque su función será **CUMPLIDA POR UN EMPLEADO DE CARRERA QUE INICIA EL PERÍODO DE PRUEBA**.

Entonces, nadie discute que el **ACTO ADMINISTRATIVO** aduce una justa causa, tácitamente y aplicando el concepto propio del derecho laboral privado. En efecto, la propia ley establece que el **EMPLEADO PROVISIONAL** termina su cargo cuando se nombra a quien llega en período de prueba.

Pero queda por delante aquel juicio de ponderación, que ni la entidad atendió **A MOTU PROPRIO** para conocer si se estaban vulnerando **DERECHOS FUNDAMENTALES** de la funcionaria. En todo caso, la obligación legal era acudir al **MINISTERIO DE TRABAJO** para solicitar el permiso de desvinculación. La falta de esta instancia procedimental es lo que conlleva la **VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO**.



Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

No puede ser de otra manera, pues el mandato constitucional desarrollado por la hermenéutica de la Corte, no admite resquicios y ha catalogado ya, que las personas con limitaciones físicas y **MENTALES** son ciudadanos revestidos de **DEBILIDAD MANIFIESTA**, máxime cuando existe un PCL que da cuenta de la limitación física definitiva, sin que pueda opinarse en contrario por ser una conclusión prodigada por la ciencia médica que al derecho le compete regular.

“las personas con limitaciones físicas y **MENTALES** son un grupo vulnerable, por ello han sido catalogados como **SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL**.”

No hay permiso para ensayar otra hipótesis. La jurisprudencia a veces se redacta con la técnica que rige la expedición normativa. Desde luego, una mayor disquisición la contiene, pero no pierde la concreción que tienen los tipos normativos, ya que por mucha profusión de palabras (necesarias en todo caso), el postulado jurisprudencial prescribe mandatos que se perciben unívocos, al mejor estilo del principio de legalidad, tan propio este del derecho positivo y de antonomástica connotación en materia penal.

Entonces, sin el ánimo de sentar doctrina (o aún con esa intención), es nítido que la Jurisprudencia apunta a una sola dirección y sin excepciones: las personas con limitaciones **MENTALES** están dentro del grupo de ciudadanos con **DEBILIDAD MANIFIESTA**; beneficiarios insoslayables de la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** y también sin excepción, exigen un **DEBIDO PROCESO** concreto en caso de terminación de su labor; sea esta como empleado público o trabajador particular.

Son destinatarios, dentro de cualquier actuación judicial y administrativa, del debido proceso magno, que contempla los genéricos principios como el derecho de contradicción, el derecho a solicitar pruebas, a ser juzgados por juez natural, etc.

El caso concreto, como lo hemos dado en llamar porque no hay nominación más precisa, requiere que la desvinculación de estas personas con debilidad manifiesta, se ponga en consideración del **MINISTERIO DE TRABAJO**, aunque exista justa causa, pues es precisamente la justa causa la circunstancia que no alcanza por sí sola a fundar la legalidad del despido, porque la estabilidad laboral reforzada espera una evaluación más íntegra para conocer si el despido o la desvinculación, además de ser legal, llega a ser también constitucional.

A la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO** se le violentó el **DEBIDO PROCESO**, pues una resolución aparentemente legal la priva de seguir gozando de su trabajo, sin que en ninguna parte de la actuación se motive acerca de su condición mental y debilidad manifiesta, unido a esto, se explique acerca de una imposibilidad de mantenerla en el cargo, aunque retirarla sea desconocer el principio de **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**.

La mera forma del acto administrativo da cuenta de la lesión al derecho fundamental invocado, pues se trata de una resolución que señala muchísimos destinatarios, todos cobijados bajo la misma premisa legal. Premisa ésa que desaparece cuando se trata de personas en estado de Debilidad Manifiesta, porque a estos se les debe estudiar su situación personal, con miras siempre a excepcionar la regla que permite terminar la relación con los demás.

Pudiéramos invocar literalmente el concepto de la Corte, sin paráfrasis de por medio, y el reclamo se verá inequívoco:

“El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz” Sentencia T-320/16.

Queda a salvo la duda, si es que la hubiera, acerca de una causal objetiva que no es suficiente para la desvinculación, porque al proseguir con la orden jurisprudencial, el extenso predicado de la oración es

“ (...) 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” Sentencia T-320/16”.

En igual sentido se ha pronunciado el Ministerio del Trabajo, aunque refiriéndose en el caso concreto a personas discapacitadas, contiene el núcleo central de este argumento en su parte final

Asimismo, es preciso mostrar que los servidores públicos que padecen algún tipo de discapacidad, al igual que lo que sucede con las demás personas nombradas en cargos de carrera, sólo pueden ser retirados del servicio con sustento en alguna de las causales recopiladas en el artículo 125 de la Constitución. Sin embargo, y debido a su **ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL**, su retiro, a diferencia de lo que ocurre con el resto de servidores no discapacitados, debe contar con la **ANUENCIA DE LA OFICINA DE TRABAJO**, en los casos en que está se requiera, habida cuenta de la modificación introducida por el Decreto 019 de 2012. De no ser esto así, se tornaría anodina la especial protección constitucional que los ampara (**arts. 13 y 54 de la Carta**), pues en la práctica gozarían de la misma estabilidad que el resto de empleados de carrera no discapacitados que sólo pueden ser retirados por una de las causales del artículo 125 superior sin requerirse autorización alguna de la Oficina de Trabajo.” (**subrayado y negrilla fuera de texto**).

Para el caso concreto, quiere decir que no basta con expedir un acto administrativo donde se citen todas las normas que permiten la terminación del empleo provisional por la llegada del empleado en período de prueba, pues se tornaría anodina la protección constitucional de las personas en estado de **DEBILIDAD MANIFIESTA** con **FUERO** en la salud y estarían sometidos a la misma norma, el artículo 125 de la Carta, para ser desvinculados.

➤ **Estabilidad Laboral Reforzada:**

Esta institución, con dinámico desarrollo jurisprudencial, vincula en su naturaleza, las más de las veces el derecho a la salud, el derecho a la seguridad social, el derecho al trabajo (quién lo duda). A tal punto ha logrado un reconocimiento dentro del Estado Social, que ya se le cataloga como un derecho fundamental en sí mismo, a pesar de que su carácter accesorio con aquellos derechos fundamentales de vieja data y reconocimiento, le guardan un sitio más instrumental que esencial en esa categoría de derechos.

Más parece un ejemplo de los denominados derechos fundamentales por conexidad, según definición jurisprudencial:

“Los derechos fundamentales por conexidad son aquellos que, no siendo denominados como tales en el texto constitucional, sin embargo, les es comunicada esta calificación en virtud de la íntima e inescindible relación con otros derechos fundamentales, de forma que si no fueran protegidos en forma inmediata los primeros se ocasionaría la vulneración o amenaza de los segundos. Es el caso de la salud, que no siendo en principio un derecho fundamental, pasa a gozar de esta categoría cuando la desatención del enfermo amenaza con poner en peligro su vida. El derecho a la seguridad social está vinculado directamente con el derecho fundamental al trabajo, siendo emanación suya la pensión de vejez. sentencia No. T-491/92

La claridad o precisión acerca de la naturaleza jurídica de la estabilidad laboral reforzada, no es retórica vacua que repela a este libelo, pues al tratarse de una acción de tutela, al señor juez no puede sino ponerse en estudio aquellos derechos fundamentales que se vulneran, para que el triunfo de la litis se funde en el amparo de alguno o de todos ellos.

La estabilidad laboral reforzada es un derecho constitucional que tienen ciertas personas que se hallan en condiciones de debilidad manifiesta. Como lo son las personas con limitaciones mentales.

La terminación de la relación laboral, como en otros casos, los ordinarios contratos de trabajo en relaciones particulares, exige procedimientos más rigurosos cuando se trata de personas con estabilidad laboral reforzada. Se dijo colateralmente cuando se reclamó un debido proceso conculcado, y se reitera ahora por coincidir con aquel derecho en este punto del razonamiento.

No alcanza, en estos casos, prevalerse de la normatividad común, pues la orden es que a estos sujetos de protección especial no se les termine su contrato o relación laboral, sino, por el contrario, permanezcan en su cargo a pesar de estar sujetos a la terminación del mismo.

opera para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público.

Después se refiere a un juicio de ponderación para establecer circunstancias particulares, pues se sabe que el citado derecho no es absoluto. Es un llamado a explorar la situación del ciudadano para no supeditar su desvinculación apenas a una sofisticada motivación ajustada a derecho.

En conclusión, la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, ostentaba y se veía cubierta por la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, para no ser legal su desvinculación con el argumento de estar cediendo su cargo al empleado que empezaba el período de prueba.

➤ **Derecho Al Mínimo Vital:**

Derecho fundamental también por conexidad, porque resiste el mismo análisis de la estabilidad laboral reforzada. Derecho que además tiene dentro de la teoría general de la prueba, un eximente inicial, pues aducirlo es afirmar un hecho indefinido que consiste correlativamente en decir que el salario devengado es el único ingreso con el que se cuenta.

Como se sabe, imposible es probar el aserto por quien lo aduce, pues la indefinición de la afirmación no exige prueba, porque es imposible. Se está diciendo que no hay otros ingresos, ni otros bienes, diferentes al emolumento que el cargo depara.

Otra razón adicional, para atribuir anomalías en el acto administrativo que dispone el retiro. Pues si no se avaló por la autoridad laboral de rigor; ni dentro de la propia motivación se desvirtuó la sujeción al mínimo vital; esté resultó reconocido.

En efecto, no hay manifestaciones de hechos positivos que contradigan que la accionante se afecta en su mínimo vital; por ejemplo, no se muestra que tenga bienes u otros ingresos que impidan que su terminación del cargo le acarree consecuencias económicas lesivas.

Por último, hasta necio es recordar que el mínimo vital es de naturaleza cualitativa. Esperar que sea apenas el que supla las necesidades y no su congrua manifestación, sería pretender que la igualdad social, económica etc., para las personas con discapacidad física o mental, consista en la mera subsistencia, aunque ello implicara perder calidad de vida cuando, como en este caso, se termine la función y no se reciba más salario a partir de ese momento.

Para refrendar este concepto, un breve aparte jurisprudencial alcanza:

“MINIMO VITAL DE SUBSISTENCIA-Concepto no es meramente cuantitativo sino también cualitativo. El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana.

➤ **Derecho Al Trabajo:**

El carácter programático del derecho al trabajo es una cortapisa cuando se le reclama al Estado, pues no siempre se cuenta con el espacio disponible para concederlo. Por el contrario, cuando el reclamo no es para que se prodigue lo que tal vez no tenga disponibilidad; sino para que se conserve lo que ya se ostentaba; la obligación estatal es reconocer ese derecho fundamental, máxime si viene unido a un principio constitucional como el de la estabilidad laboral reforzada.

Además, se trata de garantizar un mínimo vital que no es otra cosa que el ingreso económico con el que cuenta el ciudadano.

Pero esto último es un reclamo adicional, aunque cardinal, que tampoco condiciona esta acción, porque el derecho al trabajo y como se dijo, ya se ejercía y no puede perderse si hay condiciones para mantenerlo.

➤ **Estabilidad Laboral Reforzada:**

Sea lo primero citar el concepto de la Corte, acerca de las personas que se benefician de **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**. De paso, afirmamos que, de esta visión, se deduce que la accionante, por contar con una **PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL - PCL - de 17.10 %** teniendo como **Fecha de Estructuración el 29/11/2023** y Fecha del Accidente/Enfermedad el 14/10/2022, es sin duda acreedora de tal



JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ
ABOGADO

Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

Derecho, máxime, cuando ha sido reconocido por la misma entidad como trabajadora en ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA.

No desconocemos la principal exigencia para que proceda la acción de tutela con el objetivo de reclamar la estabilidad laboral reforzada. De posterior jurisprudencia, extraemos el aparte que contiene el principal requisito:

Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

Y el resto de la jurisprudencia, esto dispone:

La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios ha fijado las reglas para que esta proceda protección. La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso. (ii) El concepto de estabilidad laboral reforzada se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta. (iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

Desde sus inicios ha fijado las reglas para que esta protección. La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. **Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.** (ii) El concepto de estabilidad laboral reforzada se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, **PERSONAS DISCAPACITADAS U OTRAS PERSONAS EN ESTADO DEBILIDAD MANIFIESTA.** (iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral. Sentencia de Unificación SU-040 de 2018 Corte Constitucional de Colombia.

➤ **Procedencia De La Acción De Tutela Para Reclamar La Estabilidad Laboral Reforzada.**

Como el anterior extracto jurisprudencial es palmario, basta con establecer que el despido se debe a la condición laboral y personal de la accionante, aunque parezca que simplemente emana de la prebenda legal que le asiste a la entidad, de terminar la relación laboral de los empleados en provisionalidad, para cubrir con ella y en período de prueba, los cargos obtenidos mediante un concurso de méritos.

La resolución que termina el cargo e inicia el otro, dejando **SIN LABOR AL EMPLEADO PROVISIONAL** para que lo supla el empleado en período de prueba, es aparentemente un acto dentro del marco jurídico.

Pero circunstancias específicas demuestran que lejos está de ser un acto administrativo motivado apenas por aquellos permisos legales.



Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

En cambio, cuando se aclaran ciertos aspectos particulares y personales, la conclusión no puede ser la misma.

Sea lo primero recordar la obligación del ente público, en discernir las características laborales del empleado que retiran, no en lo atinente a sus labores concretas, sino a su entorno reglamentario, donde no puede haber un solo retiro del cargo sin atender la realidad a la que se expone al funcionario que se desvincula.

Se acepta que es carga del accionante, probar que la condición que consolida la debilidad manifiesta es motivo de su desvinculación.

Pero si fuera tarea ardua demostrar tal circunstancia, tampoco puede prohibirse que “ensaye” la argumentación, por la sola apariencia de que la desvinculación obedece a la provisión del empleo para el funcionario que llega por concurso de méritos.

Si esto último fuera el único fundamento de la motivación, como expresamente lo es, se dejaría sin explorar las condiciones específicas, donde, como se dijo, **LA ENTIDAD TIENE QUE EVALUAR LAS CONDICIONES DEL EMPLEADO SALIENTE**, (Margen de Maniobra), para no ir a violentar sus derechos, a pesar de proceder según la ley, en principio, para esa desvinculación.

Se está afirmando, que nunca es suficiente exponer que un empleado sale, porque es provisional y le “cede” el cargo a quien inicia el periodo de prueba.

Si bastara con un móvil tan escueto, pero que es lo primero que la norma permite, entonces la estabilidad laboral reforzada sería letra estéril y bastaría, aducir siempre un argumento, legal, en principio, pero que puede ser inconstitucional, si violenta derechos que gozan de supremacía Constitucional.

Ahora, en este caso, que se exija comprobar que la desvinculación obedece a la condición consolidada de debilidad, es exigir y permitir que se acoja la prueba indiciaria, pues claramente la entidad no va a confesar que la decisión obedece a esa circunstancia.

El actor, obligado como está a demostrar que su despido se debió a su condición de debilidad, primero acredita que está en esa categoría, esto es, que ostenta alguna de esas calidades.

Como la jurisprudencia no es taxativa, la debilidad manifiesta es una circunstancia de modo que se verifica en el caso particular. No obstante, basta centrar nuestra atención al **PCL** emitido por la **ARL POSITIVA** donde la accionante tiene una pérdida de capacidad laboral correspondiente al 17.10% además del abundante antecedente patológico y las calificaciones de origen laboral, en el desarrollo de sus servicios prestados al **ICBF**.

No es cierto, como imprecisamente expone la motivación del acto administrativo, que el cargo de la accionante fue postulado en el concurso, porque la propia entidad conoce que ese mismo empleo tiene un número pluralismo de cargos. De ellos, muchos aún continúan en provisionalidad pues no todos fueron solicitados por los participantes.

No hay que decir mucho para inferir, sin duda de por medio, que la entidad desvinculó a mi patrocinada, por su estado de debilidad manifiesta, por el empleador era conocedor de tal situación, debiéndose presumir la mala fe en no aplicar **MÁRGENES DE MANIOBRA**.

La prueba es más simple de lo que parece. Si la entidad no hizo ningún esfuerzo por materializar los derechos consagrados en el artículo 46, manteniendo cargos de la misma categoría aún en provisionalidad, y dejando por fuera de ellos a una persona en estado de debilidad manifiesta, forzoso es concluir que **NO PROCURÓ MAXIMIZAR SU CALIDAD DE VIDA** y la **EXCLUYÓ DEL TEJIDO SOCIAL, SIN DEPARARLE EL TRATO PREFERENCIAL QUE LA SITUACIÓN EXIGÍA**.

Trato preferencial que consistía en no usar a “rajatabla” la norma que prescribe la desvinculación del empleado provisional cuando advenga el de carrera; pues debió hacer un juicio de ponderación para concluir que primaba el artículo 46 Constitucional sobre cualquier otro precepto que se subordina a aquel, cuando el segundo desconociera los derechos que el primero establece.

No cabe duda que la desvinculación de la funcionaria fue ilegal y debido a ello se violentaron los derechos al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital de la funcionaria, quien no tiene otra fuente de ingreso diferente a su salario y que apenas se verá suplido

cuando se le asigne la pensión. Por ende, en otra arista de la apología de los derechos fundamentales de la accionante, la entidad está obligada a reubicar a la aquí accionante, donde tuvo que agotar previamente el margen de maniobra, no hacerlo es un exabrupto que las normas Constitucionales y legales prohíben.

- **Procedencia Excepcional De La Acción De Tutela Cuando Los Mecanismos Ordinarios No Son Eficaces, Ni Idóneos Ni, Proporcionados.**

No se desconoce que la acción de tutela contra actos administrativos es de carácter excepcional y exige unos requisitos más precisos que los fundantes de una acción de tutela cualquiera.

Sin embargo, tampoco es acertado estar descartando este tipo de acciones, con ese manido argumento de existir otro mecanismo específico y ordinario, como sería, por ejemplo, el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho.

Es clara la perentoriedad que la lesión del derecho reclama para su amparo, pues un proceso ante la jurisdicción contencioso administrativa, ni siquiera mediante la medida cautelar de la suspensión del acto, llegaría de manera tan ágil como lo hace la acción que ahora se impetra.

- **Requisitos De Procedibilidad De La Acción De Tutela Contra Providencias Judiciales.**

V. RELEVANCIA CONSTITUCIONAL

La relevancia constitucional es diáfana y la Corte Constitucional en la respectiva jurisprudencia hace énfasis en la protección de las personas en estado de debilidad manifiesta por sus condiciones físicas y mentales.

- **Principio De Inmediatez.**

Tan presente está este principio, que no exige mayor argumento, excepto que el PCL definitivo no fue emitido hace aproximadamente DOS (2) MESES.

- **Perjuicio Irremediable**

Como se advirtió en aparte que antecede, no hay apelación ni recurso alguno frente a la decisión y no se puede instaurar un medio de control y restablecimiento del derecho, porque son remedios que se anuncian tardíos, según se expuso.

- **Imposibilidad De Agotar Otras Vías Procesales**

La misma resolución cita el artículo 75 del C.P.A.C.A., como fundamento legal que no permite la interposición de recursos en estos casos.

VI. VICIOS DE LA PROVIDENCIA TUTELADA.

- **Decisión Sin Motivación.**

No se crea que las razones expuestas en la resolución entutelada, son al menos parte de la motivación o que entrañan en sí misma una falsa motivación.

Lo segundo podría ser cierto, pero no amerita rotularse con aquel sintagma, aunque tácitamente así lo referimos párrafos atrás.

Si bien, motivar el acto aduciendo la provisión de nuevo funcionario en período de prueba, puede tornarse en falsa motivación según los argumentos que se expondrán, más acertado es decir que el acto administrativo carece absolutamente de motivación.

Este aserto, que pareciera rayar en el desvarío, es más evidente de lo que parece. Se explica fácilmente: Estamos ante una desvinculación de un funcionario, cuya motivación no aporta ni una sílaba para analizar la debilidad manifiesta de una persona con patologías mentales. Entonces, cualquier otro argumento, ajeno totalmente a la necesidad de analizar esta circunstancia, no alude ni indirectamente a la motivación requerida y pasa a ser, a pesar de su literalidad, una argumentación inexistente por no explicar el ítem que le corresponde.

“**DERECHO AL DEBIDO PROCESO** - Defectos de motivación: solo la carencia total de motivación, la ausencia de decisión sobre un problema jurídico fundamental para la resolución del caso o la motivación ambivalente, conducen a la nulidad de la decisión.

«Para lo que interesa al caso objeto de análisis, el deber de motivar las decisiones judiciales, como lo ha precisado la jurisprudencia, tanto de la Corte Constitucional como de esta Corporación, emana de las garantías fundamentales al debido proceso, a la defensa y al acceso a la administración de justicia.

Al respecto, en sentencia C-145/98 dijo la Corte Constitucional que "la obligación de motivar las decisiones judiciales obedece a la necesidad de demostrar que el pronunciamiento no es un producto de la arbitrariedad del juez", por lo cual «se exige que, en su sentencia, el juez realice un esfuerzo argumentativo con miras a justificar su decisión y, por lo tanto, a convencer a las partes, a los demás jueces y al público en general, de que su resolución es la correcta».

En esa línea, en decisión T-214/12, expuso:

"4.4. Dado que el juez debe pronunciarse sobre hechos del pasado, a los que no puede acceder directamente, su tarea consiste en exponer cómo, mediante el uso de reglas de la experiencia, puede inferir la existencia de hechos pasados a partir de determinados hechos presentes recaudados mediante las vías legales de decreto y práctica de pruebas.

La comprensión del razonamiento en materia de hechos como uno de carácter primordialmente inductivo, dirigido más a fortalecer la probabilidad de una hipótesis que a lograr la certeza sobre ésta, la importancia de la pluralidad de medios de prueba para fortalecer tales hipótesis, el análisis individual de cada medio de convicción y el posterior análisis conjunto de las pruebas, la fuerza de las reglas de la experiencia (generalizaciones de hechos previamente observados) utilizadas por el juez, son las herramientas con las que cuenta y a las que debe recurrir el juez para fundar su premisa fáctica. (C-202/05, T589/10, T-1015/10).

La Corte Constitucional ha efectuado importantes avances en determinar los estándares de racionalidad y razonabilidad que exige la determinación de los hechos del caso y ha explicado cómo el deber de motivación no se agota en una exposición sobre la interpretación de las normas jurídicas, sino que involucra también la explicación de ese paso entre pruebas y hechos, a través de la sana crítica, la aplicación de reglas de inferencia plausibles, y los criterios de escogencia entre hipótesis de hecho alternativas. (Ibídem).

La motivación, por todo lo expuesto, es un derecho constitucional derivado, a su vez, del derecho genérico al debido proceso. Esto se explica porque sólo mediante la motivación pueden excluirse decisiones arbitrarias por parte de los poderes públicos, y porque sólo cuando la persona conoce las razones de una decisión puede controvertirla y ejercer así su derecho de defensa. En el caso de los jueces de última instancia, la motivación es, también, su fuente de legitimación democrática, y el control ciudadano se convierte en un valioso medio para corregir posturas adoptadas en el pasado y eventualmente injustas o poco adecuadas para nuevas circunstancias jurídicas y sociales (énfasis agregado)."

Además, la jurisprudencia de la Sala de Casación Penal ha destacado que el yerro por deficiencia en la motivación de las

decisiones judiciales se puede presentar bajo distintas modalidades, que han sido identificadas de la siguiente manera:

"Para la Corte, cuatro son las situaciones que pueden dar lugar a la nulidad de la sentencia por violación del deber de motivación: (1) Ausencia absoluta de motivación. (2) Motivación incompleta o deficiente. (3) Motivación equívoca, ambigua, dilógica o ambivalente. Y (4) motivación sofisticada, aparente o falsa. En relación con esta última debe ser precisado que solo vino a ser incluida en forma expresa como fenómeno generador de nulidad por defectos de motivación en la referida providencia, pero que la Corte ya venía aceptando sus implicaciones invalidatorias de tiempo atrás, como surge del contenido de la decisión de 11 de julio de 2002, que allí se cita.

VII. CONVENCIONALIZACIÓN DE DERECHO



JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ
ABOGADO

Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

LA CORTE IDH DECLARA POR PRIMERA VEZ LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE UN TRABAJADOR CON MOTIVO DE SU DESPIDO San José, Costa Rica, 13 de noviembre de 2017. Por primera vez la Corte Interamericana de Derechos Humanos dictó una condena específica por la violación del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que dispone los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de este tratado, con motivo de la vulneración del derecho al trabajo, en particular de los derechos a la estabilidad laboral y de asociación. En esta ocasión, la Corte encontró responsable internacionalmente al Estado del Perú como consecuencia del despido irregular de Alfredo Lagos del Campo, según determinó en su Sentencia dictada el 31 de agosto y notificada el día de hoy, en el Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Asimismo, la Corte declaró la violación de los derechos a la libertad de expresión, garantías judiciales y acceso a la justicia, dispuestos en la Convención Americana.

Derechos Económicos, Sociales Y Culturales. Artículo 26. Desarrollo Progresivo Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

Con merito de lo anterior, me permito elevar las siguientes

VIII. PRETENSIONES

PRIMERA: Tutelar los derechos fundamentales al **TRABAJO, VIDA DIGNA, MINIMO VITAL Y MOVIL, DEBIDO PROCESO y A LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA** de la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO** vulnerados por el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF**.

SEGUNDA: Que se ordene al **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF** que en el tiempo más expedito posible, realice las acciones afirmativas respectivas, a fin que se vincule a la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, en un cargo de igual rango y remuneración al que ocupaba, u otro, en el evento de que exista vacantes disponibles al momento de la notificación de la decisión judicial, o en caso tal de que existan vacantes futuras, esto con el fin de que se le garantice su estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y móvil y una atención integral en sus tratamientos médicos y que esta situación de desempleo no siga desmejorando sus condiciones mentales y físicas de salud.

IX. PETICIÓN ESPECIAL

Sírvase vincular a esta causa constitucional al señor **CARLOS ANDRES RESTREPO BETANCOURTH**, identificado con C.C. No. 1.112.765.664, nombrada en reemplazo de la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, luego de culminado el proceso de selección para proveer el empleo de **PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 2044 GRADO 07**, de la Planta Global de Personal del **ICBF** asignado a la Regional **VALLE DEL CAUCA**, en la modalidad de abierto y que podría resultar afectada con la decisión que tome el **OPERADOR JUDICIAL**, para lo cual se ordene a la accionada **ICBF**, remitir el link que contiene el expediente de tutela, al correo electrónico del señor **CARLOS ANDRES RESTREPO BETANCOURTH**, que tenga registrado dentro del proceso de convocatoria, a efectos de que pueda ejercer su derecho de **CONTRADICCIÓN Y DEFENSA**.

X. JURAMENTO

Mi patrocinada **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO** en el poder conferido al suscrito profesional del Derecho, declaro bajo la gravedad del juramento que no se ha interpuesto acción de tutela por estos mismos **HECHOS Y DERECHOS** en contra de la entidad accionada.

XI. MEDIOS DE PRUEBA

1. Cedula de ciudadanía de la señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**
2. Certificado de vecindad de **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**
3. Certificado de vecindad de **MARTHA LUCIA AGUDELO VANEGAS (MADRE)**
4. Acta de posesión No. 108 de 2017.
5. Imagen de correo electrónico solicitud de reubicación octubre 30 2020
6. Resolución número 6038 del 15 de septiembre de 2021, reubicación Centro Zonal Roldanillo
7. Formato informe final del cargo al Coordinador del Centro Zonal Roldanillo el día 27 de junio de 2023.
8. Gestión humana sede nacional icbf con fecha de julio 18 2023 me dieron respuesta del derecho de petición donde me informan que el estado de debilidad manifiesta fue aceptado y declarado por la entidad.

9. Historia Clínica Julio 18 2019
10. Historia clínica octubre 26 2019
11. Historia clínica noviembre 27 2019
12. Historia clínica febrero 3 2020
13. Historia clínica marzo 21 2023
14. Historia clínica abril 30 2023
15. Historia clínica mayo 26 2023
16. Historia clínica agosto 17 2023
17. Historia clínica diciembre 26 2023
18. Historia clínica octubre 26 2019
19. Historia clínica noviembre 2 20219
20. Historia clínica diciembre 6 2019
21. Historia clínica enero 18 2020
22. Historia clínica enero 22 2020
23. Historia clínica febrero 19 2020
24. Historia clínica abril 27 2020
25. Historia clínica mayo 28 2020
26. Historia clínica mayo 20 2022
27. Historia clínica agosto 9 2023
28. Historia clínica septiembre 12 2019
29. Historia clínica julio 23 2020
30. Historia clínica septiembre 7 2020
31. Historia clínica diciembre 7 2020
32. Historia clínica enero 12 2020
33. Historia clínica marzo 16 2021
34. Historia clínica julio 19 2021
35. Historia clínica septiembre 9 2021
36. Historia clínica febrero 21 2022
37. Historia clínica junio 22 2022
38. Historia clínica septiembre 11 2022
39. Historia clínica febrero 11 2023
40. Historia clínica marzo 28 2023
41. Historia clínica junio 9 2023
42. Historia clínica julio 11 2023
43. Historia clínica julio 18 2023
44. Historia clínica agosto 30 2023
45. Historia clínica noviembre 30 2021
46. Formulario de Calificación de Origen ELABORADA POR REN CONSULTORES PARA LA NUEVA EPS. Fecha OCTUBRE 14 2022
47. EPS notificación de origen EPS nueva EPS, ENFERMEDAD LABORAL TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN con FECHA DE OCTUBRE 25 DE 2022
48. Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, ENFERMEDAD LABORAL TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, con FECHA DE ABRIL 12 DE 2023
49. Acta Ejecutoria, Dictamen Junta Nacional de Calificación de Invalidez. ENFERMEDAD LABORAL TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, con FECHA DE SEPTIEMBRE 6 de 2023
50. Junta Nacional de Calificación de Invalidez, concepto final de dictamen Riesgo laboral, Diagnóstico TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, ORIGEN ENFERMEDAD LABORAL. Con FECHA SEPTIEMBRE 6 de 2023
51. Historia clínica Medicina Especializada, Medico LABORAL diagnóstico TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, PLAN DE TRATAMIENTO, VALORACION OCUPACIONAL, ALTA MD LABORAL IPS, CONTINUAR MANEJO CON PSIQUIATRIA
52. Valoración del desempeño ocupacional final del usuario. Proceso rehabilitación integral
53. Carta de recomendación para la reincorporación laboral, EMITIDA POR LA ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, PSIQUIATRA Médica tratante, con FECHA DE NOVIEMBRE 27 de 2023
54. Notificación de dictamen de pérdida de capacidad laboral, formulario de calificación de la pérdida de capacidad laboral, CON PORCENTAJE DEL 17.10 DE PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL, CON INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL. CON FECHA DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 2023
55. Historia clínica psiquiatría octubre 10 2023
56. Historia clínica neuropsicología noviembre 15 2023
57. Historia clínica psiquiatría noviembre 21 2023
58. Ordenes medicas
59. Historia clínica psicología octubre 28 2023
60. Historia clínica noviembre 2 2023
61. Historia clínica noviembre 8 2023
62. Historia clínica noviembre 16 2023



JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ
ABOGADO

Conciliador en Derecho
Especialista en
Derecho Contractual U. Rosario
Candidato a Magister en
Derecho Administrativo U. Libre
Consultor en
Derecho Privado & Público

63. Historia clínica noviembre 23 2023
64. Historia clínica diciembre 5 2023
65. Historia clínica diciembre 19 2023
66. Certificados de Exámenes Ocupacionales de Ingreso, Seguimiento y Retiro.
67. Resolución No. 5400 del 06 Julio de 2023

XII. ANEXOS

1. Poder Especial Amplio y Suficiente - Ley 2213 de 2022.
2. Copia Simple de la cedula de ciudadanía de la parte demandante.
3. Copia Simple de la cedula de ciudadanía de la parte demandada.
4. Las relacionadas en el acápite de pruebas en Formato **PDF**.
5. Cuaderno de Medidas Cautelares.

NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES

ACCIONANTE: La señora **CLAUDIA MARCELA LOAIZA AGUDELO**, recibirá notificaciones físicas en la Carrera 12 No. 9-59, Barrio Centro de Zarzal, Valle del Cauca, Y, para efectos de lo señalado en la ley 2213 del 2022, recibirá notificaciones electrónicas en el correo: claudiamarcela40@hotmail.com

APODERADO: El suscrito profesional del derecho **JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ**, recibirá notificaciones físicas en la Calle 6c No. 14-18, Oficina 201 de Zarzal Valle del Cauca; Y, para efectos de lo señalado en la ley 2213 del 2022, recibirá notificaciones electrónicas en el correo: abogadójorgevillalobos@hotmail.com; Abonado Celular No. 310-644-2198.

ACCIONADOS: La entidad **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF** recibirá notificaciones físicas en la Avenida Carrera 68 N° 64C- 75, Bogotá D.C Y, para efectos de lo señalado en la ley 2213 del 2022, recibirá notificaciones electrónicas en el correo: notificaciones.judiciales@icbf.gov.co.

Cordialmente.

JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ

ABOGADO

NO REQUIERE FIRMA. ART. 2° INC. 2° LEY 2213 DE 2022

JORGE VILLALOBOS SÁNCHEZ
C.C No. 1.094.946.445 de Armenia, Quindío
T.P. 324.293 C.S.J.