



JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CUCUTA

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO: 54001400300420240030800
ACCIONANTE: SANDRA LUCÍA PINEDA SANDOVAL
ACCIONADO: SECRETARIA DE EDUCACION DE SAN JOSE DE CÚCUTA

San José de Cúcuta, cinco (05) de junio de dos mil veinticuatro(2024)

Encontrándose al despacho el trámite constitucional de la referencia, se dispondrá a obedecer y cumplir lo determinado por el Juzgado Octavo Civil del Circuito de Cúcuta, en auto adiado el 30 de mayo de 2024, mediante el cual se resolvió decretar la nulidad del fallo de acción de tutela, proferido el pasado 15 de abril de este año, con el fin de que se vinculara al trámite contradictorio a i.) la Comisión Nacional del Servicio Civil, ii.) a los integrantes de la lista de elegibles del proceso de selección No. 2150 a 2237 del 2021 y 2316 y 2406 de 2022 correspondiente al municipio de San José de Cúcuta, iii.) a la EPS y/o ARL a la que estaba afiliada la accionante al momento de su desvinculación laboral, y, iv.) a la persona elegible que fue designada en periodo de prueba en el cargo del cual fue desvinculada la accionante, conforme a lo expuesto en la motivación precedente.

En mérito de lo expuesto, ***EL JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CÚCUTA – NORTE DE SANTANDER –***

RESUELVE:

1º.- OBEDÉZCASE Y CÚMPLASE lo dispuesto por el Juzgado Octavo Civil del Circuito de Cúcuta.

2º.- VINCULAR al presente tramite constitucional, como litisconsorte necesario por pasiva a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, a los **INTEGRANTES DE LA LISTA DE ELEGIBLES DEL PROCESO DE SELECCIÓN NO. 2150 A 2237 DEL 2021 Y 2316 Y 2406 DE 2022 CORRESPONDIENTE AL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA**, a la **UT RED INTEGRADA FOSCAL CUB**, al **FONDO DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO-FOMAG-**, **FIDUPREVISORA S.A**, y a la **PERSONA ELEGIBLE QUE FUE DESIGNADA EN PERIODO DE PRUEBA EN EL CARGO**



JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CUCUTA

DEL CUAL FUE DESVINCULADA LA ACCIONANTE, para que dentro del término indicado ejerzan su derecho a la contradicción y defensa, si así lo consideran pertinente.

3º. - ORDENAR a la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, para que una vez se le notifique el presente proveído proceda de forma **INMEDIATA** a **NOTIFICAR** A LOS INTEGRANTES DE LA LISTA DE ELEGIBLES DEL PROCESO DE SELECCIÓN NO. 2150 A 2237 DEL 2021 Y 2316 Y 2406 DE 2022 CORRESPONDIENTE AL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA, otorgándoseles el termino perentorio de **VEINTICUATRO (24) HORAS**, a fin de que alleguen a este estrado judicial un informe claro y detallado, acerca de los hechos y pretensiones formuladas en la presente actuación.

4º. - ORDENAR a la **SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO** de la **SECRETARIA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE SAN JOSE DE CUCUTA**, para que una vez se les notifique el presente proveído, procedan de forma **INMEDIATA** a **NOTIFICAR** a la PERSONA ELEGIBLE QUE FUE DESIGNADA EN PERIODO DE PRUEBA EN EL CARGO DEL CUAL FUE DESVINCULADA LA ACCIONANTE, otorgándosele el termino perentorio de **VEINTICUATRO (24) HORAS**, a fin de que allegue a este estrado judicial un informe claro y detallado, acerca de los hechos y pretensiones formuladas en la presente actuación.

5º.- REQUERIR a la **UT RED INTEGRADA FOSCAL CUB**, al **FONDO DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO-FOMAG-, FIDUPREVISORA S.A.** para que informe a este despacho si para la fecha en la que se produjo la desvinculación laboral de **SANDRA LUCÍA PINEDA SANDOVAL** tenía incapacidades, conceptos de reubicación laboral, procesos de calificación o servicios de salud pendientes de suministrar.

6º. COMUNICAR el presente auto a las partes a fin de que ejerzan el derecho de contradicción y defensa, sirviéndose de remitir a este Juzgado, un informe claro y detallado, el cual se presume presentado bajo la gravedad de juramento, acerca de la veracidad de los hechos y la legalidad de las pretensiones formuladas en la presente actuación.

7º.- ADVERTIR que el informe detallado, así como sus anexos, entre otros,



JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CUCUTA

deberán ser enviados en formato PDF, en un solo documento, y al momento de remitir el correo, el asunto deberá denominarlo "contestación acción de tutela, radicado No. 540014003004**20240030800**", so pena de no ser tenido en cuenta.

8º.- El término para rendir el informe será de **UN DÍA (01)**, con las prevenciones de ley y sus posibles sanciones por desacato a la presente orden judicial, si se observa que a ello hubiere lugar; advirtiéndose en todo caso que, de no responder dentro del término indicado, se tendrán por ciertos los hechos de la demanda y con ellos se entrará a decidir de acuerdo con las pruebas allegadas.

9º.- REMITIR copia del escrito de tutela y sus anexos. El presente auto servirá de oficio -AUTO-OFICIO-, al tenor de lo dispuesto en el artículo 111 del C.G.P. y el artículo 11 de la ley 2213 de 2022.

10º.- NOTIFICAR a todas las partes el presente proveído, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Juez;

LIZETH P. PATIÑO CHAUSTRE

NPP

Firmado Por:
Lizeth Patricia Patiño Chaustre
Juez
Juzgado Municipal
Civil 004

Cucuta - N. De Santander

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c0d5e609e2eef163426a17e35ec5158198acfd46e8a948d9e6a4474b3871da36**

Documento generado en 05/06/2024 11:56:02 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

San José de Cúcuta; Departamento de Norte de Santander; lunes 01 de abril de 2024.

Señor:

HONORABLE JUEZ

ASIGNADO POR REPARTO

E. S. D

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA

Para PREVENIR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE.

ACCIONANTE: SANDRA LUCÍA PINEDA SANDOVAL

ACTUANDO A NOMBRE PROPIO

**ACCIONADOS: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ
DE CÚCUTA.**

ALCALDE, COMO REPRESENTANTE.

ACCIONANTE: SANDRA LUCÍA PINEDA SANDOVAL

San José de Cúcuta - Norte de Santander

Departamento de Norte de Santander.

ACCIONADA: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA.

ALCALDE, COMO REPRESENTANTE LEGAL.

Alcaldía de San José de Cúcuta

Calle 11 No 5 – 49 --- Palacio Municipal Barrio Centro

Línea de Atención: PBX: (60) (7) 596 01 40

Código Postal: 540001

Notificaciones judiciales: notificaciones_judiciales@cucuta.gov.co

Me presento, ante su Señoría, y ante su despacho de JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA, como la ciudadana: SANDRA LUCÍA PINEDA SANDOVAL, portadora de la cédula _____, con arraigo definido en la _____ del municipio de San José de Cúcuta - Norte de Santander; ubicable en el abonado celular: _____ y notificable en el correo electrónico: _____

Para el presente, documento de solicitud de amparo en tutela, acudo a su Señoría, para manifestar que he sido víctima de la vulneración de mis derechos fundamentales y constitucionales, y en primer lugar aclarando ante su despacho, y ante su Señoría, que, el presente amparo de tutela, busca, la protección y restablecimiento de mis derechos, a través de su oportuna actuación como JUEZ CONSTITUCIONAL TUTELA, a través del presente escrito y en calidad de ciudadana Colombiana y mayor de edad, acudo a radicar, mi solicitud de amparo, dentro de los términos legales, a nombre propio.

Acudo a su honorable despacho, en el cual, usted obra como Juez Constitucional, en sede de reparto y NO obra como juez administrativo, pues NO estoy invocando la nulidad de ningún acto administrativo, por el contrario, estoy invocando el amparo de mis derechos fundamentales y constitucionales; violentados, inaplicados, vulnerados y pisoteados, por los aquí, accionados, generándome un perjuicio irremediable que, debe ser detenido de inmediato, por intermedio de la actuación de su Señoría en mi favor.

Acudo, para que, por favor, se sirva su señoría, brindar curso a la presente **ACCIÓN DE AMPARO Y PROTECCIÓN DE MIS DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS**, por parte de **LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE CÚCUTA**.

Solicito en primer lugar a su señoría, se sirva por favor, **VINCULAR A LA PRESENTE TUTELA**, al procurador delegado para la función pública, con el objeto de que, coadyuve con mi causa, como quiera que sean funcionarios públicos, quienes están violando mis derechos, en presunto **PREVARICATO POR OMISIÓN Y POR ACCIÓN**. Es importante que, la procuraduría general de la nación inicie indagación y pliego de cargos, en la presente acción.

Solicito en segundo lugar a su señoría, se sirva por favor, **VINCULAR A LA PRESENTE TUTELA**, al Ministerio de Salud y Protección Social, con el objeto de que, coadyuve con mi causa, como quiera que sean funcionarios públicos, quienes están violando mis derechos fundamentales y mi dignidad humana, además de mis derechos a la salud y la protección social. Y, las acciones y actuaciones de los aquí, accionados, hacen mi dignidad humana, menos llevadera y agravan mi condición, violando mis derechos, en presunto **PREVARICATO POR OMISIÓN Y POR ACCIÓN**. Es necesario que, por parte del Estado, representado en el Ministerio de la Salud y Protección Social, como coadyuvante, acudan a proteger, mis derechos, a la salud, vida e integridad personal, y que, El Ministerio de la Salud y la Protección Social, acuda a brindar **CONCEPTO**, acerca de mis derechos, a la protección especial, por salud.

Solicito en tercer lugar a su señoría, se sirva por favor, VINCULAR A LA PRESENTE TUTELA, al MINISTERIO DEL TRABAJO, con el objeto de que, coadyuve con mi causa, como quiera que sean funcionarios públicos, quienes están violando mis derechos LABORALES, y hacen mi acceso a la dignidad humana, menos llevadera y agravan mi condición de salud, violando mis derechos, en presunto PREVARICATO POR OMISIÓN Y POR ACCIÓN. Es necesario que, se protejan mis DERECHOS LABORALES, por parte del Estado, representado en el MINISTERIO DEL TRABAJO, como coadyuvante y que, brinde CONCEPTO, acerca de mis DERECHOS LABORALES, por mi situación de salud.

En los anteriores términos, considero que, se debe VINCULAR, a estas tres instancias y órganos.

A continuación, desplegaré, los fundamentos de hecho, no sin antes, exponer en un breve resumen, la situación planteada.

NOTA:

En el presente asunto, el objeto de mi solicitud en acción constitucional, de amparo de tutela, **se circunscribe al amparo de mi: DEBIDO PROCESO Y DE MI ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD.**

Que, como aquí, accionante, considero vulnerada, al negarme mi carácter y categoría de **PERSONA EN DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD, CON ACCESO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, como quiera que, debo ser reintegrada y poder acceder a un cargo de igual o similar jerarquía y funciones, al cargo que anteriormente ocupaba, y del cual, fui cesada en mis labores, sin acudir a considerar, mi calidad de **PERSONA EN DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD, CON ACCESO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, violando mi debido proceso, conducto regular y desechando mi derecho a la defensa; se reitera que la presente acción de amparo, no busca, no se dirige a controvertir o atacar, ningún tipo de acto administrativo a través del cual se dio por terminado mi nombramiento de carácter provisional, **NO ESTOY ATACANDO, NINGÚN ACTO ADMINISTRATIVO.**

En ese orden de ideas, debe quedar estrictamente claro para su despacho que, el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho no es idóneo para conocer de lo que, en el presente escrito, es lo pretendido y en ese sentido, se requiere es la inmediata y oportuna, intervención del juez constitucional, para evitar un PERJUICIO IRREMEDIABLE.

DERECHOS VULNERADOS.

- 1- Derecho a la estabilidad laboral reforzada.
- 2- Derecho al mínimo vital.
- 3- Confianza Legítima.
- 4- Derecho al Trabajo Digno en Igualdad.
- 5- Seguridad Social.
- 6- Derechos de la persona en debilidad manifiesta

Resuelto el primer planteamiento, su honorable despacho, debe descender a analizar el problema jurídico asociado, esto es, resolver:

1- ¿SI LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL MUNICIPIO DE CÚCUTA, VULNERÓ MIS DERECHOS FUNDAMENTALES AL (I) DEBIDO PROCESO Y DERECHO A LA DEFENSA, (II) DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA; (III) DERECHO AL MÍNIMO VITAL; (IV) CONFIANZA LEGITIMA; (V) DERECHO AL TRABAJO DIGNO EN IGUALDAD; (VI) SEGURIDAD SOCIAL (VII) 7- DERECHOS DE LA PERSONA EN DEBILIDAD MANIFIESTA?

Definir, en certeza si para mi caso, al acudir a desvincularme del cargo que desempeñé en la entidad accionada, sin proveerme efectivamente de mis derechos y garantías laborales, dada mi condición de SALUD, y sin solicitar autorización del MINISTERIO DEL TRABAJO, para poder despedirme de mi plaza laboral. Vulnerar mi derecho a la defensa, y desechar mis argumentos, y haber violado mi debido proceso y vulnerado, mi conducto regular, para mi caso. **Se me ha cercenado mi plaza laboral, sin tener en cuenta mi condición de SALUD Y, MI DEBIBILIDAD MANIFIESTA.**

FUNDAMENTOS DE HECHO

NOTA PREVIA:

Al haber sido cesada de mis labores y mi plaza laboral, el pasado 30 de diciembre de 2023, según los accionados, según mis labores efectivas y reales. He quedado sin seguridad social, ni para mí, ni para mi esposo. Además, me han negado el acceso al beneficio de subsidio por desempleo, porque en esa ambigüedad, me generan un daño más gravoso, los aquí, accionados.

CONTEXTO

Primero.

Me identifico, como la ciudadana: SANDRA LUCÍA PINEDA SANDOVAL, Soy una mujer mayor de edad, con _____ que ha dedicado su vida profesional a la carrera de la docencia en educación escolar, me identifico con la cédula de ciudadanía _____ expedida en Sardinata y ubicable en el correo electrónico personal:

Acudo, obrando a nombre propio, ante su despacho por medio del presente escrito con el objetivo de formular: ACCIÓN DE TUTELA.

Solicitando su amparo y restablecimiento de mis derechos, y evitar un PERJUICIO IRREMEDIABLE, en contra de LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA, quiénes podrán ser notificados de acuerdo al portal web institucional oficial de la autoridad territorial al correo electrónico: **despachoseceducacion@semcucuta.gov.co**

Ya que, se trata de la entidad pública responsable de acudir a coordinar, la política educativa del municipio.

Segundo.

Acudo a su honorable despacho, de manera tal que, con fundamento en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y el Decreto 2591 de 1991; que reglamenta, lo pertinente en materia de la tutela, me sean protegidos, amparados, garantizados y restablecidos, mis derechos constitucionales fundamentales: Derecho a la estabilidad laboral reforzada; Derecho al mínimo vital. Confianza Legítima. Derecho al Trabajo Digno en Igualdad. Seguridad Social. Derechos de la persona en debilidad manifiesta

Tercero.

Al cumplir el año de nacida, mis padres, notaron que no caminaba ni me apoyaba, al llevarme al médico les informaron que padecía de un problema en la cadera, remitiéndome con un ortopedista, el cual les explico mi deformidad congénita y el proceso que debían llevar, con el paso de los años, me realizaron diversas operaciones, Al cumplir los 18 años me realizaron un alargamiento de fémur, fue mi última operación de intervención clínica ósea.

Cuarto.

En el año 2017, por dolores en la cadera en la CMQ antes preventiva, comencé mi proceso, donde el Dr. **PABLO LÓPEZ**, con propuesta de remplazo de cadera, me remitió por primera vez con el _____, los cuales realizan una junta medica de ortopedia, determinando que marchaba con cojera, deformidad en valgo de la rodilla que no corrige pasivamente, diagnosticando COXARTROSIS NO ESPECIFICADA.

Deformidad en la rodilla, perdida completa del espacio articular, en cadera izquierda, con un plan de tratamiento de nueva junta medica con **RX** panorámica de miembros inferiores, para realizar planeamiento quirúrgico, el cual no se realizó porque en el 2018, suspendieron el contrato de Salud, y por ello, el tratamiento para acceder a cirugía, no se continuó.

Quinto.

En diciembre del 2019, por mis reiterativos dolores, empezaron a revisarme en la CMQ, diferentes ortopedistas, diagnosticando Deformidad congénita de la cadera no especificada, coxartrosis a consecuencia de displacia bilateral, gonartrosis primarias, la cual con el paso de los años de manera gradual se han degenerando y acortado mi pierna izquierda, comencé a experimentar dolores intensos en la cadera izquierda y rodilla, el remite a especialista de Ortopedia de IV nivel el 31 de enero del 2023, pero fue hasta el 10 de agosto del mismo año de 2023, que me dan cita, en la ciudad de Bucaramanga donde el _____ me remite con especialista Ortopedista de Rodilla.

Sexto.

Al regresar de camino de Bucaramanga a Cúcuta, lastimosamente, tuve una caída, en ese viaje, no tenía acompañante, lo realicé, sin acompañamiento, me resbalé, fracturándome el Maléolo interno izquierdo; debido a la preocupación por mi estado de salud, **SE AGRAVA MI CONDICIÓN Y MI DIAGNÓSTICO DE DIABETES TIPO 2**, se alteró generándome picos de insulina, causándome mareos y dolores de cabeza.

Séptimo.

Por mi condición Diabética, empiezo a sufrir, además de mis ojos, y se presenta una situación de trastornos de la retina no especificada, por lo cual la _____, me remite a retinología, el 13 de mayo del 2022, para esa remisión, no me brindan la cita, al volver a cita con la doctora el 27 de octubre del 2023, se percata que. no me dieron la cita. e insiste que deben brindarme prioridad con el retinologo, acudo al _____, para fecha de noviembre del 2023, me revisa, brindando un diagnóstico de Retinopatía Diabética, Degeneración de la Macula y del polo posterior del ojo, Retinopatías del fondo y cambios Vasculares Retinianos.

Octavo.

Para diciembre de 2023, me inyectan ambos ojos Intravítreal y el 31 de enero de 2024, me realizaron una fotocoagulación laser en el ojo derecho, quedando pendiente el ojo izquierdo.

El 03 de febrero de 2024, volví a retomar mi tratamiento por ortopedia, me atendió el _____ en la ciudad de Bucaramanga, me informa que esta vez no podemos parar el tratamiento, enviando realizarme una radiografía panorámica de miembros inferiores y una Radiografía de fémur. Debo tener control con resultados prontamente.

Noveno.

Por medio de la Resolución 0065 del 21 de enero de 2015 y por 9 años ejercí mi cargo de servidora pública provisional en vacancia definitiva en los COLEGIOS INSTITUTO TECNICO MANUEL BRICEÑO JAUREGUI; en el colegio: FE Y ALEGRIA E INSTITUCIÓN EDUCATIVA COLEGIO SAN BARTOLOME como docente vinculada a LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA.

Décimo.

El MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, a través de la Circular 024 del 21 de julio de 2023 estableció para todas las Entidades Territoriales Certificadas en Educación del país, las generalidades sobre elementos a tener en cuenta para garantizar, la vinculación sin solución de continuidad de los docentes provisionales (Sin interrupción de su labor).

Por mi situación de salud, realicé el trámite del retén social del hecho cuarto el 20 de agosto de 2023 mecanismo especial con fundamento constitucional de nuestro Estado Social de Derecho que permite la protección de los servidores públicos en cargos de provisionalidad que por su situación vulnerable son sujetos de protección y estabilidad laboral reforzada.

Décimo primero.

Pese a lo anterior, los aquí, accionados: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA sin contemplar el estándar constitucional para estos casos, expidió la Resolución No. 0789 del 09 de enero del 2024.

Es ese pues, el acto administrativo que me desvincula del cargo con ocasión del concurso de méritos, sin tener en cuenta mi debilidad manifiesta por mi situación de salud y la de mi familia, soy la que provee mi hogar.

Décimo segundo.

Para el 22 de enero 2024, me informaron en forma verbal porque tuve que, ir personalmente, ante la oficina de los aquí accionados, secretaria de Educación Municipal, para enterarme de mi situación laboral, **no me enviaron ninguna información por correo ni otro medio, nunca me notificaron en debida forma, me entregaron la resolución donde estaba desvinculada desde el 09 de enero de 2024, reitero, tuve que ir hasta allá y me la brindan con una fecha del 09 de enero de 2024, en calenda del 22 de enero de 2024, violando mi derecho a reponer y apelar, tal resolución, perdiendo mi salario, mis prestaciones sociales, todo.**

Décimo tercero.

Tal situación ha cercenado mis derechos fundamentales constitucionales aquí expuestos frente a mi debilidad manifiesta por salud, frente a la enfermedad congénita de cadera, mi diabetes tipo 2 y ahora retinología diabética, y mi estado de mujer en condición de vulnerabilidad al no aparecer en la lista del retén social, lo cual resulta contrario a los lineamientos expresados por la jurisprudencia y violados por los aquí accionados, para mi caso, pues no se contempló mi situación de especial indefensión y debilidad manifiesta y mucho menos, mi condición de salud, por parte de los aquí accionados, frente a las exigencias del órgano constitucional, establecido por nuestro Estado Social de Derecho, EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL y por la misma SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA.

NORMAS VIOLENTADAS, APLICABLES AL CASO:

Los aquí, accionados, acuden a violar, vulnerar, violentar, mis derechos fundamentales, y mi condición de vulnerabilidad manifiesta por salud. Violaron mis derechos, pese a que, en su momento oportuno, se solicitó a los accionados, como secretaria de educación certificada, que tuviera en cuenta mi solicitud y garantizaran mi estabilidad laboral reforzada y nunca ocurrió.

Ver artículos 90 y 91 de la carta política. De los cuales, se resalta que el Consejo de Estado, ha señalado como órgano de cierre:

CONSEJO DE ESTADO, Sentencia del 13 de agosto de 2008, Expediente 17.042, Consejero Ponente Enrique Gil Botero.

CLAUSULA GENERAL DE RESPONSABILIDAD - Artículo 90 de la Constitución Política.

*El artículo 90 constitucional dispone que, el Estado responderá patrimonialmente por los daños antijurídicos que le sean imputables, causados por la acción o la omisión de las autoridades públicas. Esta norma, que se erige como el punto de partida en la estructura de la responsabilidad Estatal en Colombia, apoya sus raíces en los pilares fundamentales de la conformación del Estado Colombiano, contenidos en el artículo 1 superior, a saber, la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. **La responsabilidad del Estado se hace patente cuando se configura un daño, el cual deriva su calificación de antijurídico atendiendo a que el sujeto que lo sufre no tiene el deber jurídico de soportar el daño, tal como ha sido definido por la jurisprudencia de esta Corporación.** Subraya y negrilla mía*

JURISPRUDENCIA APLICABLE

AL CASO:

En el presente asunto, a través del presente escrito de amparo, emerge claro y cristalino que, ostento la calidad de un sujeto de especial protección constitucional, pues a la fecha de esta solicitud de amparo, cuento con _____ edad. Soy una persona que ostenta la calidad de sujeto de especial protección, ligado y conexo, se trata de una violación flagrante a mi debido proceso que, a su vez, genera una vulneración a mi mínimo vital, lo cual, se acredita en el adjunto de documentos, aquí aportados.

La desvinculación laboral, de la que, he sido objeto, de parte de los aquí accionados, pone en absoluta amenaza y en riesgo mi acceso legítimo y constitucional (artículo 25 superior) a mi derecho al mínimo vital; mío y de mi familia. Lo cual, emerge inconstitucional.

La desvinculación laboral, de la que, he sido objeto, de parte de los aquí accionados, pone en absoluta amenaza y en riesgo mi acceso legítimo y constitucional (artículo 25 superior) a mi derecho al mínimo vital; y conexo está violando los derechos de mi núcleo familiar y la salud mía y de mi esposo, quien depende mí. Lo cual, emerge inconstitucional.

Para ello, revisar, los Extra-juicios, procesales juramentados, anexos a la presente, aportados como elementos documentales y testimoniales de apoyo, en el PDF de pruebas.

En ese sentido resultaría gravosamente perjudicial para mi caso, que únicamente se estudie el amparo de mi fuero por estabilidad laboral reforzada de SALUD. Y, se desechen los derechos de mi núcleo familiar. VIOLANDO MI ACCESO Y NUESTRO ACCESO A LA DIGNIDAD HUMANA:

CORTE CONSTITUCIONAL, T-041 de 2019.

“Como derecho fundamental, la jurisprudencia constitucional ha encontrado en la dignidad humana tres dimensiones, a saber: “(i) el derecho a vivir como se quiera, que consiste en la posibilidad de desarrollar un plan de vida de acuerdo a la propia voluntad del individuo; (ii) el derecho a vivir bien, que comprende el contar con unas condiciones mínimas de existencia; y (iii) el derecho a vivir sin humillaciones, que se identifica con las limitaciones del poder de los demás”.

¿Qué es la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud?

La estabilidad laboral reforzada de personas en condición de debilidad manifiesta por salud es una garantía de los trabajadores que presentan alguna discapacidad, enfermedad o alguna condición de salud que pueda limitar su capacidad para trabajar, con la cual no deben ser despedidos de su trabajo sin una justa causa. Esta protección busca evitar que el trabajador sea despedido en razón a su condición de salud.

Según este derecho, el empleador solo puede despedir a un trabajador en situación de debilidad manifiesta si cuenta con la autorización del inspector de trabajo y si la causa de despido no está relacionada con dicha vulnerabilidad.

La Corte Constitucional, en Sentencia T-094 de 2023; ha establecido que para determinar si una persona es titular de esta garantía no se requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que se deben cumplir los siguientes tres presupuestos:

- 1- Que el trabajador se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.**
- 2- Que la condición de debilidad sea conocida por el empleador en un momento previo al despido.**
- 3- Que no exista justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que sea claro que el despido fue discriminatorio.**

¿Cómo se prueba la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud?

En efecto, uno de los requisitos para determinar si una persona goza de la estabilidad laboral reforzada es que la condición de debilidad manifiesta en salud sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Este requisito es importante porque si el empleador desconocía previamente la condición de salud del trabajador y efectúa el despido, dicho despido no se podrá presumir discriminatorio.

En la Sentencia SU-087 de 2022, la Corte Constitucional enunció algunos supuestos o eventos mediante los cuales es posible acreditar la condición de salud del trabajador que impida o dificulte el normal desempeño laboral, entre los que se señalan los siguientes:

- En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.
- Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación laboral.
- Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.
- Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido. Dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
- Al momento del despido el trabajador se encuentra en tratamiento médico y presenta diferentes incapacidades y recomendaciones laborales.

CORTE CONSTITUCIONAL, SENTENCIA T- 094 DEL DIEZ (10) DE ABRIL DE DOS MIL VEINTITRÉS (2023). DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Vulneración al terminar la relación laboral con trabajadora en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

(...) la empresa conocía de la situación de salud de la accionante, tenía la obligación de solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para poder desvincularla...

NO se acreditó que (la empresa accionada) contara con autorización de la autoridad mencionada previa al despido de la (accionante) y la empresa no explicó ni justificó una causa objetiva para esa decisión, razón por la que opera la presunción según la cual el despido se sustentó en razones discriminatorias por el estado de salud de la accionante.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Protección especial a trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Requisito de conocimiento previo del empleador de las afecciones de salud del trabajador.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Despido requiere autorización del Ministerio de Trabajo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden de reintegrar, reconocer y pagar salarios y prestaciones dejadas de percibir, al igual que pagar indemnización, según ley 361/97.

SENTENCIA SU – 087 DE 2022

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DEBIDO PROCESO-Vulneración por desconocimiento del precedente constitucional y violación directa de la Constitución, trabajador despedido en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales

(...), para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES-Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación

(...), gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración por desconocimiento del precedente constitucional sobre la interpretación del **artículo 26 de la Ley 361 de 1997.**

(...) era tarea de la Sala Laboral establecer si (i) el trabajador se encontraba en una condición de salud que le impidiera o dificultara significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) la condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) existía una justificación objetiva y suficiente para la desvinculación, de manera que fuera claro que la misma no tenía origen en una discriminación.

La garantía de la estabilidad laboral reforzada

30. El artículo 13 de la Constitución impone al Estado la obligación de promover las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, de acuerdo con su condición económica, física o mental.

31. Para cumplir con esta exigencia y las emanadas del principio de solidaridad social y de la cláusula de Estado Social^[33], se ha establecido una garantía para los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta por situaciones de salud. La estabilidad laboral reforzada protege “a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición”^[34].

32. Esta garantía también es reconocida en el ámbito del derecho internacional. En la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos se indica que “[e]n virtud del párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3, el Pacto proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de (...) discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA) (...) o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible”. Igualmente, el artículo 6 del Convenio 158 de la OIT indica que “la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo”.

33. En atención a este mandato, el legislador profirió la Ley 361 de 1997, “[p]or la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”. El artículo 26 de esta norma incluye la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

34. La jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha ocupado en múltiples ocasiones de precisar el alcance de esta figura. En la sentencia SU-049 de 2017 la Corte unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 referido. Importante resulta advertir que las Salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas dispuestas en la SU-049 de 2017 tanto para casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada^[35]. Llegó a cuatro conclusiones^[36]:

- i) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”^[37];
- ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”^[38];
- iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral^[39]; y
- iv) “No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria”^[40].

35. **Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.** Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación^[41].

i) *Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.* Sobre este supuesto la Corte ha establecido lo siguiente^[42]:

Para la Sala Plena es importante indicar que el siguiente no es un listado taxativo de los eventos donde opera la garantía de estabilidad laboral reforzada, sino que se trata de una sistematización de algunas reglas que es posible identificar en los pronunciamientos de las diferentes salas de revisión de la Corte. Por lo mismo, el juez deberá valorar los elementos de cada caso concreto para determinar si el accionante es titular de esta garantía.

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido^[43].</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral^[44].</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico^[45].</p>

	(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido ^[46] .
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental ^[47] . (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad ^[48] . (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL ^[49] .
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0% ^[50] . (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto ^[51] .

ii) *Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido.* Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

“1) *La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*

2) *El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*

3) *El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*

4) *La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*

5) *El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*

6) *No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*

7) *Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”^[52].*

Por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas^[53].

iii) *Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa^[54].*

36. Expuestas estas reglas y dado que el caso concreto se refiere a un trabajador que no se encontraba incapacitado al momento del despido, pero sí contaba con una disminución en su estado de salud, a continuación, la Sala refiere algunos pronunciamientos relevantes.

37. **En la sentencia T-703 de 2016**, la Sala Segunda de Revisión conoció el caso de un trabajador que (i) contaba con el diagnóstico de “*hernia del núcleo pulposo L4-L5, L5-S1 + compromiso neurológico*”; (ii) tenía recomendaciones laborales que indicaban “*evitar subir y bajar frecuentemente escaleras, no levantar pesos mayores a 15 Kg y usar calzado con suela blanda*”; y (iii) estuvo incapacitado 10 días antes del despido.

En dicha oportunidad la Corte constató que la terminación unilateral del contrato por parte del empleador no se debió a una causal objetiva, pues el cargo que el accionante desempeñaba seguía existiendo y era clara la disminución de su capacidad laboral por su salud.

38. **En la providencia T-052 de 2020**, la Sala Quinta de Revisión estudió un expediente en el cual una trabajadora fue desvinculada a pesar de (i) tener diagnóstico de “[d]olor crónico intratable” y “[l]umbago no especificado” y (ii) contar con varias incapacidades previas al despido, incluso un día antes de que ello ocurriera. Al respecto, la Corte sostuvo que el empleador no demostró una causal objetiva pues solo se limitó a indicar que la copropiedad donde se desempeñaba la accionante solicitó un cambio de funcionario.

39. **En la decisión T-099 de 2020**, la Sala Séptima de Revisión conoció el caso de 11 funcionarias de la Policía Nacional que se dedicaban a la confección de uniformes y que por su trabajo contaban con diferentes diagnósticos^[55]. Por estas patologías, la Corte constató que las accionantes *“han estado incapacitadas, asistiendo a exámenes, terapias físicas y controles médicos con especialista, algunas sometidas a procedimientos quirúrgicos, otras con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral o en proceso de calificación del mismo”*. En dicha oportunidad, se concedió el amparo indicando que era evidente la disminución en la capacidad laboral de las accionantes en este caso.

40. **En la sentencia T-386 de 2020**, la Sala Primera de Revisión conoció el caso de un accionante que se desempeñaba como cocinero y tras presentar dolores en el trabajo fue diagnosticado con *“Glioma difuso, al menos grado II de la OMS”*. El accionante tuvo episodios convulsivos en el trabajo y tuvo que ser reubicado, mientras que la EPS prescribió *“quimioterapia y radioterapia como tratamiento paliativo, no curativo, dado el pronóstico del tumor que le fue extraído parcialmente”*. Igualmente, se evidenció en el expediente que el accionante estuvo incapacitado 99 días en los 5 meses anteriores al despido. La Corte concedió el amparo indicando que el actor padecía una enfermedad catastrófica que el empleador conocía y que no lo desvinculó con fundamento en una causal objetiva.

41. **En la sentencia T-434 de 2020**, la Corte estudió el caso de una trabajadora de Ecopetrol con diagnóstico de trastorno depresivo, Eczema Psoriasiforme y Alopecia Areata y que al momento del despido no se encontraba incapacitada ni tenía recomendaciones laborales o tratamientos médicos en curso. En dicha oportunidad, la Corte reiteró las reglas de la sentencia SU-049 de 2017 e indicó que el empleador *“no podía ser indiferente a la presencia de fuertes indicios que le indicaron la posibilidad de una afectación de salud en la actora, sino que debió ser diligente y procurar verificar, en la medida de lo posible, si en el caso de la accionante era necesario solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo para proceder con el despido”*. Así, se concedió el amparo, declaró ineficaz la terminación del vínculo y ordenó a Ecopetrol que reintegrara a la accionante a su mismo cargo o uno mejor y a que pagara la adeudado.

42. Finalmente, en la **sentencia T-187 de 2021**, la Sala Sexta de Revisión conoció el caso del trabajador de una mina que padecía Esclerosis Lateral Amiotrófica y que recibió recomendaciones laborales conforme a las cuales *“necesita ayuda para actividades motoras finas realizadas con las manos, fasciculaciones”*. En esta oportunidad la Corte concedió el amparo y ordenó el reintegro, así como el acompañamiento al actor para que adelantara el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral ante la AFP.

43. Ahora bien, forzoso resulta referir el precedente actual de la Corte Suprema de Justicia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada. De acuerdo con lo establecido por dicha corporación en diferentes sentencias^[56] se exige al trabajador despedido demostrar una PCL de al menos el 15% para que opere la estabilidad laboral reforzada.

44. A juicio de la Corte Suprema la PCL se debe acreditar a través de un dictamen de PCL expedido por una Junta de Calificación de Invalidez. Sin embargo, existen decisiones en las que la Corte Suprema ha indicado la posibilidad de tener en cuenta otros elementos. Así, en la reciente sentencia SL-572 de 2021 la Sala de Casación Laboral conoció el caso de un trabajador diagnosticado con *síndrome del manguito rotador* que fue despedido sin justa causa. Si bien no se concedió la protección pues no se evidenció una disminución en la capacidad laboral del demandante, la Corte Suprema indicó que cuando no se cuenta con una calificación de la PCL, esta disminución *“se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión”*.

45. Así las cosas, la jurisprudencia de la Corte Suprema exige el cumplimiento de un requisito que no ha sido requerido por la Corte Constitucional para efectos de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En efecto, demanda **una calificación al menos moderada para otorgar la protección**. No obstante, debe reconocerse que de acuerdo con la última sentencia reseñada existen puntos de encuentro con la jurisprudencia de este Tribunal, ya que acepta medios diferentes al dictamen de pérdida de capacidad laboral para acreditar la debilidad manifiesta del trabajador.

46. Es importante indicar que en las sentencias **SL 5181-2019** y **SL 2841-2020**, sobre las cuales el accionante considera que se configuró un desconocimiento del precedente horizontal de la propia Corte Suprema de Justicia, se reitera la línea que ahora se evidencia como problemática. En la sentencia de 2019 se indica que *“la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral”*.

Por su parte, la sentencia de 2020, sostiene que *“esta Corte tiene asentada la presunción de despido discriminatorio del trabajador en estado de discapacidad en el 15% en adelante”*.

47. La diversidad de criterios entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional ha sido abordada por la Sala Plena de manera reciente.

En la sentencia SU-380 de 2021, se conoció el caso de una acción de tutela contra una providencia de la Sala de Descongestión Número Uno de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la cual se discutía un caso similar al aquí estudiado. En dicha ocasión se indicó que *“la interpretación restringida y ajena a la Constitución Política de la Sala de Descongestión N° 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la lleva a buscar un único hecho: la existencia de una discapacidad calificada, como mínimo, en un 15% según las juntas de calificación expertas”*. Advirtió la Corte que *“[l]a concepción amplia del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 persigue conocer hechos distintos”* y, en particular *“una afectación en el bienestar de la persona”* así como *“la existencia de un impacto negativo de esta condición en el ejercicio de sus funciones, en las condiciones regulares”*. Según sostuvo la Sala Plena *“[l]a situación descrita constituye, entonces, un defecto sustantivo por errónea interpretación de las fuentes legales y, con más precisión, por adoptar una opción hermenéutica que no es conforme con la Constitución Política”*. Es importante indicar que en dicha decisión se tomaron las reglas de la sentencia T-434 de 2020, que el accionante invoca como el precedente que fue desconocido en este caso y, como se indicó en el fundamento 34 de esta providencia, extendió las reglas de la sentencia SU-049 de 2017.

48. Entiende la Corte, que el abordaje de la Sala Laboral supone además una divergencia con la forma de comprensión de la discapacidad. La Sala Plena de esta Corte ha identificado al menos dos modelos: el médico-rehabilitador y el social. El primero de estos modelos consiste en considerar que las *“causas de la discapacidad ya no eran religiosas, sino científicas y podían ser tratadas a través de procedimientos médicos”*^[57] y así mismo, *“reconoció derechos a las personas con discapacidad, pero a través del lente del diagnóstico médico y su posible rehabilitación”*^[58]. A su vez el modelo social entiende que *“el origen de la discapacidad no atiende a factores religiosos o médicos, sino sociales”* de modo que *“la discapacidad no es del sujeto, sino que surge de las barreras externas asociadas a la comunidad en general”*^[59]. Así, esta perspectiva *“exige, necesariamente, analizar ‘la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás’”*^[60].

49. Bajo esta perspectiva, es claro que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia parece acoger un modelo médico-rehabilitador de la discapacidad que la define a partir de un criterio científico que fija determinado porcentaje de pérdida de capacidad. Desde la otra perspectiva, esta Corte adopta un modelo social por ser el compatible con la Constitución al valorar el contexto y la forma en la cual la situación de discapacidad se manifiesta en cada oportunidad.

50. Ahora bien, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema coinciden en que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es absoluto dado que, en tanto presunción, el empleador puede desvirtuarla siguiendo el procedimiento que la ley establece para tal fin. La Sala Plena de la Corte Constitucional considera que exigir a un empleador acudir a la autoridad laboral para efectos de obtener el permiso de despido de un trabajador que puede ser considerado en situación de discapacidad -en los términos ya explicados supra en el fundamento 35 - no es desproporcionado. En efecto, esta garantía existe para prevenir la discriminación en razón de la discapacidad, por lo que la Oficina del Trabajo se encuentra habilitada para intervenir a efectos de establecer si la terminación de la relación laboral no obedece o no a una causa objetiva.

51. *En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor.*

La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

Ver artículos 90 y 91 de la carta política. De los cuales, se resalta que el consejo de estado, ha señalado como órgano de cierre: *CONSEJO DE ESTADO, Sentencia del 13 de agosto de 2008, Expediente 17.042, Consejero Ponente Enrique Gil Botero.*

CLAUSULA GENERAL DE RESPONSABILIDAD - Artículo 90 de la Constitución Política.

El artículo 90 constitucional dispone que, el Estado responderá patrimonialmente por los daños antijurídicos que le sean imputables, causados por la acción o la omisión de las autoridades públicas. Esta norma, que se erige como el punto de partida en la estructura de la responsabilidad Estatal en Colombia, apoya sus raíces en los pilares fundamentales de la conformación del Estado Colombiano, contenidos en el artículo 1 superior, a saber, la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. La responsabilidad del Estado se hace patente cuando se configura un daño, el cual deriva su calificación de antijurídico atendiendo a que el sujeto que lo sufre no tiene el deber jurídico de soportar el daño, tal como ha sido definido por la jurisprudencia de esta Corporación. Subraya y negrilla mía

Los hechos probados a través de los adjuntos y de mis argumentos, aportados bajo la égida de la buena fe, señalan en certeza que, la suscrita, soy una ciudadana, que, tiene a su haber, el cumplimiento de los requisitos, que me sitúan en la posición y la condición de: **ACCESO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, POR SALUD**, por lo tanto, puedo gozar de protección especial, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional:

CORTE CONSTITUCIONAL, SENTENCIA T-373 DE 2017.

DESVINCULACION EN CARGO DE CARRERA EN PROVISIONALIDAD-Procedencia de tutela cuando afecta derechos fundamentales

La Corte Constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la tutela para solicitar el reintegro de servidores públicos a los cargos de los que han sido desvinculados, cuando en el caso concreto se advierte la vulneración de un derecho fundamental y se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable, **toda vez que en estos eventos la acción de nulidad y restablecimiento del derecho no proporciona una protección eficaz y adecuada a los derechos amenazados o vulnerados.**

EMPLEADO NOMBRADO EN PROVISIONALIDAD EN CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Goza de estabilidad intermedia

Los funcionarios públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica, sin embargo, que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, **es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad.**

PROVISION DE CARGOS DE LA LISTA DE ELEGIBLES PREVIO CONCURSO DE MERITOS Y LA PROTECCION ESPECIAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD, MADRES Y PADRES CABEZA DE FAMILIA Y PREPENSIONADOS-Reiteración de jurisprudencia

Cuando con fundamento en el principio del mérito surja en cabeza del nominador la obligación de nombrar de la lista de elegibles a quien 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 prepensionados, en aplicación de medidas afirmativas dispuestas en la constitución, y en la materialización del principio de solidaridad social, se debe proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar sus derechos 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.

Una entidad, vulnera los derechos fundamentales a la salud y vida digna de un sujeto de especial protección que ocupa un cargo de carrera en provisionalidad, cuando con fundamento en el principio del mérito nombra de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, sin antes adoptar medidas afirmativas dispuestas en la Constitución y que materialicen el principio de solidaridad social, relativas a su reubicación en un cargo similar o equivalente al que venía ocupando, siempre y cuando se encuentre vacante.

Al ser el salario que yo percibía de mi plaza laboral en la SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE CÚCUTA, aquí accionados, el único sustento económico, del cual me podía apoyar, mi desvinculación laboral, me pone inmediatamente en peligro, mi acceso real, al mínimo vital, que aquí, se depreca, sea protegido a través de la presente acción de amparo, toda vez que, me encuentro, en una **SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA**, así lo establece la Corte Constitucional, en la sentencia en cita:

“En relación con las personas protegidas constitucionalmente con estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia constitucional ha considerado tradicionalmente que estas son los menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo **y los trabajadores discapacitados.**”

Razones estas, por las cuales, para mi caso, procede mi amparo de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, a fin de evitar, el perjuicio irremediable de la grave afectación a mi mínimo vital que, es garantía Constitucional, conforme lo orientan las diferentes jurisprudencias que sobre el tema han sido emanadas de la Corte Constitucional e incluso del Consejo de Estado, pero que, han sido violados y vulnerados para mi caso, por parte de los aquí, accionados:

Para ello, revisar, el fallo 01744 de 2019, emanado del Consejo de Estado

“ACCIÓN DE TUTELA CONTRA ACTOS ADMINISTRATIVOS DE CARÁCTER PARTICULAR Y CONCRETO- Procedencia excepcional, para solicitar el reintegro de servidores públicos...”

La jurisprudencia constitucional ha entendido que por regla general la acción de tutela es improcedente cuando se solicita el reintegro de empleados públicos a sus cargos, pues para controvertir los actos administrativos por medio de los cuales la administración decide separarlos de los mismos, existe la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción contencioso administrativa, la cual desplaza a la acción de tutela.

No obstante, lo anterior, la Corte Constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la tutela para solicitar el reintegro de servidores públicos a los cargos de los que han sido desvinculados, cuando en el caso concreto se advierte la vulneración de un derecho fundamental y se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Toda vez que en estos eventos la acción de nulidad y restablecimiento del derecho no proporciona una protección eficaz y adecuada a los derechos amenazados o vulnerados".

Así mismo precisó la H. corporación:

"...Esta Corporación ha reconocido que cuando un funcionario ocupa en provisionalidad un cargo de carrera y es, además, sujeto de especial protección constitucional, como por ejemplo, madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica, **funcionarios que están próximos a pensionarse o personas que padecen enfermedad catastrófica o en situación de discapacidad**, "concorre una relación de dependencia intrínseca entre la permanencia en el empleo público y la garantía de sus derechos fundamentales, particularmente el mínimo vital y la igualdad de oportunidades. De allí que se sostenga por la jurisprudencia que la eficacia de esos derechos depende del reconocimiento de estabilidad laboral en aquellos casos, a través de un ejercicio de ponderación entre tales derechos y los principios que informan la carrera administrativa".¹

Si bien, estas personas no tienen un derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo, pues este debe proveerse por medio de un concurso de méritos, **sí debe otorgárseles un trato preferencial como acción afirmativa,² antes de efectuar el nombramiento de quienes ocuparon los primeros puestos en la lista de elegibles del respectivo concurso de méritos, con el fin de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales.**

¹ Sentencia T-186 de 2013 (MP Luis Ernesto Vargas Silva).

² En relación con este aspecto de la acción afirmativa pueden ser consultadas las sentencias SU-446 de 2011 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) y T-186 de 2013 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). Este razonamiento se impuso por la Sala Plena de la Corporación en la providencia SU-446 de 2011, en la cual se planteó que, aunque primaban los derechos de acceder al cargo de los empleados de carrera, la entidad (fiscalía general de la Nación) tenía el deber constitucional de emplear medidas de acción afirmativa tendientes a proteger efectivamente el especial contexto de las personas vinculadas en provisionalidad.

Ello, en virtud de los mandatos contenidos en los incisos 2° y 3° del artículo 13 Superior, 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 mujeres (art. 43 CP), los niños (art. 44 CP), las personas de la tercera edad (art. 46 CP) y las personas con discapacidad (art. 47 CP).³

Situaciones, estas que aplican al caso puesto en conocimiento de su señoría para mi caso, de acuerdo con los hechos probados que se referenciaron anteriormente. La Constitución Política de Colombia contiene diferentes disposiciones que protegen mi derecho al trabajo.

Así, el artículo 2° establece su condición de principio fundante de la organización social, el artículo 25, lo cataloga como derecho fundamental y el artículo 53 determina, los principios mínimos que deben observarse en el marco de las relaciones laborales, uno de ellos la estabilidad en el empleo.

En particular, el artículo 13 de la Constitución Política, establece la igualdad de derechos, consideración y respeto para todos los ciudadanos. **Por otra parte, los incisos segundo y tercero, ordenan la adopción de un tratamiento diferencial, de carácter favorable, frente a personas en condición de debilidad manifiesta o vulnerabilidad, por medio de acciones positivas destinadas a superar las desventajas de hecho que se presentan en la sociedad para alcanzar así una igualdad material.**

Especial énfasis se debe hacer sobre el principio de solidaridad social, cuya fuente normativa se encuentra en los artículos 1° y 95 de la Constitución. Dicho principio ha sido desarrollado así:

“La jurisprudencia constitucional ha explicado que el principio de solidaridad, por regla general, debe ser objeto de desarrollo legislativo para que de éste se deriven deberes concretos en cabeza de las autoridades. **Sin embargo, también ha señalado que este principio puede generar obligaciones impuestas directamente por la Constitución frente a grupos vulnerables, precisamente por su relación con el principio de igualdad material.**”⁴

La Corte ha señalado que el principio de solidaridad es “un deber, impuesto a toda persona [y a las autoridades estatales] por el sólo hecho de su pertenencia al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo”⁵.

En múltiples, salvamentos de voto y varios disentimientos se ha expuesto que es diferente la protección brindada a las personas en situación de discapacidad -que se entienden calificadas-, a la protección otorgada a las personas en situación de debilidad manifiesta.

³ Al respecto, ver, entre otras la sentencia T-462 de 2011 (MP Juan Carlos Henao Pérez) y la SU-446 de 2011 (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub);

⁴ Ver sentencia T-988 DE 2012 (M.P. María Victoria Calle).

⁵ Ver Sentencia C-464 DE 2004 (M.P. Jaime Araujo Rentería).

Que son personas en debilidad manifiesta que, si bien no han sido calificadas, ven disminuido su estado de salud. De esta manera, (i) la estabilidad reforzada del primer grupo se otorga en aplicación de la **Ley 355 de 1997** y, por tanto, ante el despido de una persona calificada como discapacitada sin la autorización de la autoridad laboral competente, procede el pago de la indemnización prevista en la Ley y el reintegro correspondiente.

(ii) Respecto del segundo grupo, su protección no se desprende de la ley sino directamente de la Constitución, por ello, al comprobarse el despido de una persona en debilidad manifiesta no es procedente el pago de una indemnización sino simplemente el reintegro, teniendo en cuenta que la sanción se genera por la presunción contenida en la ley”.

En el mismo sentido, en **Sentencia T-041 de 2.019**, la Corte Constitucional estableció, que:

“Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contenciosa administrativo, atendiendo a la forma de vinculación del interesado;

sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, “pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”.⁶

En efecto, en la **sentencia T-151 de 2017**,⁷ se indicó que: “la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la **Ley 1149 de 2007**.”

6 Sentencia SU-047 de 2017. Frente a los sujetos que gozan de especial protección por estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-305 de 2018 se manifestó que son: “(i) los menores de edad, (ii) los adultos mayores, (iii) las mujeres en estado de embarazo, y (iv) los trabajadores discapacitados.

7 En esa oportunidad la Sala Tercera de Revisión estudió tres casos de personas desvinculadas de su lugar de trabajo que solicitaban el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

No obstante,

[...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna.

En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”.

Además, se precisó que circunstancias como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, representativos de un estado de debilidad manifiesta (artículo 13 superior)”. Negrillas y resaltado, fuera del texto de la jurisprudencia en cita.

PRINCIPIOS A INVOCAR

Luego de referirme a los derechos que se me estarían presuntamente vulnerando, también es pertinente referirme a los principios, que considero se están desconociendo por parte de los aquí, accionados, conexas con la solicitud de amparo de tutela; en mi criterio, se trata de los siguientes:

PRINCIPIO DE BUENA FE Y CONFIANZA LEGITIMA

El principio de buena fe, de acuerdo a lo señalado en reiterada jurisprudencia por el máximo Organismo de cierre constitucional, puede entenderse como un mandato de “honestidad, confianza, rectitud, decoro y credibilidad que acompaña la palabra comprometida, permite a las partes presumir la seriedad en los actos de los demás, dota de estabilidad al tránsito jurídico y obliga a las autoridades a mantener cierto grado de coherencia en su proceder a través del tiempo.

Sobre el particular la Honorable Corte Constitucional, se ha referido en **Sentencia T- 453 de 2018**, en los siguientes términos:

PRINCIPIO DE BUENA FE

“(...) La buena fe y el principio de confianza legítima

29. Esta Corte se ha ocupado en varias ocasiones de estudiar el principio de la buena fe, y ha señalado que se trata de un pilar fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, que orienta las relaciones entre particulares y entre éstos y la administración, buscando que se desarrollen en términos de confianza y estabilidad^[44].

El principio de buena fe puede entenderse como un mandato de “honestidad, confianza, rectitud, decoro y credibilidad que acompaña la palabra comprometida permite a las partes presumir la seriedad en los actos de los demás, dota de estabilidad al tránsito jurídico y obliga a las autoridades a mantener cierto grado de coherencia en su proceder a través del tiempo”.^[45]

30. **En concordancia con lo anterior, la buena fe tiene como objetivo erradicar actuaciones arbitrarias por parte de las autoridades públicas pues pretende “que las actuaciones del Estado y los particulares se ciñan a un considerable nivel de certeza y previsibilidad, en lugar de dirigirse por impulsos caprichosos, arbitrarios e intempestivos.”**^[46] Sobre este último aspecto, la jurisprudencia constitucional ha señalado que dicho principio rige todas las actuaciones y procedimientos de las entidades públicas, toda vez que uno de sus fines es **“garantizar que las expectativas que legalmente le surgen al particular se concreten de manera efectiva y adecuada.”**^[47]

31. Del principio de la buena fe se desprende el **de confianza legítima, que pretende que la Administración se abstenga de modificar “situaciones jurídicas originadas en actuaciones precedentes que generan expectativas justificadas (y en ese sentido legítimas) en los ciudadanos**

con base en la seriedad que -se presume- informa las actuaciones de las autoridades públicas, en virtud del principio de buena fe y de la inadmisibilidad de conductas arbitrarias, que caracteriza al estado constitucional de derecho”.^[48]

32. El principio de confianza legítima funciona entonces como un límite a las actividades de las autoridades, que pretende hacerle frente a eventuales modificaciones intempestivas en su manera tradicional de proceder, situación que además puede poner en riesgo el principio de seguridad jurídica. Se trata pues, de un ideal ético que es jurídicamente exigible. Por lo tanto, esa confianza que los ciudadanos tienen frente a la estabilidad que se espera de los entes estatales, debe ser respetada y protegida por el juez constitucional.

33. **En suma, para la Corte la confianza legítima protege las razones objetivas con las que cuenta un ciudadano que le permiten inferir la consolidación de un derecho que no ha adquirido.**

Por ello, no resulta constitucionalmente admisible que la administración quebrante de manera intempestiva la confianza que había creado con su conducta en los ciudadanos, más aún, cuando con ello puede afectar derechos fundamentales^[49].(...)

PRINCIPIO DE DIGNIDAD HUMANA

A su vez invoco el principio de dignidad humana y conexas, violación a la confianza legítima, tomando como fundamento lo expresado por la Corte Constitucional en **Sentencia T-291 de 2016**, según la cual:

“(...) Alcance y contenido de la expresión constitucional: dignidad humana. Breve caracterización

21. Como es bien sabido, el Artículo 1^[47] de la Carta Política instituye a la dignidad humana como uno de los tres pilares fundantes del Estado Social de Derecho Colombiano. Así reza dicha disposición constitucional: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.” (Subraya fuera del texto original).

22. En desarrollo del mencionado precepto superior, la Corte Constitucional ha señalado que la dignidad humana se debe entender bajo las siguientes dimensiones: a partir de su objeto concreto de protección y con base en su funcionalidad normativa^[48].

22.1. Respecto al objeto concreto de protección, la Corporación ha identificado tres lineamientos claros y diferenciables: (i) la dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características; (ii) la dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia; y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral o, en otras palabras, que los ciudadanos puedan vivir sin ser sometidos a cualquier forma de humillación o tortura^[49].

22.2. Frente a la funcionalidad de la norma, este Tribunal ha puntualizado tres expresiones de la dignidad humana entendida como: (i) principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor; (ii) principio constitucional; y (iii) derecho fundamental autónomo^[50].

23. Entendido como derecho fundamental autónomo, la Corte ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado^[51]. (...)”

PRINCIPIO PRO HOMINE

El principio *pro homine* o *pro personae* o pro-persona, es un relevante criterio interpretativo que establece que toda autoridad perteneciente al poder judicial, legislativo o ejecutivo debe aplicar la norma o la interpretación más favorable a la persona o a la comunidad, en toda emisión de actos, resoluciones o normas que traten o en que se considere la protección o la limitación de Derechos Humanos, la cual debe ser la más amplia en el primer caso o la menos restrictiva, en el segundo.

Sobre este principio, se ha pronunciado el Honorable Consejo de Estado en sentencia con radicación No. 050012333000201802483-01 cinco (5) de julio de dos mil diecinueve (2019) CONSEJERO PONENTE: HERNANDO SÁNCHEZ SÁNCHEZ

“(...) 37. De los instrumentos internacionales indicados supra se deriva lo que ha sido denominado por la Corte Constitucional como “Cláusula de favorabilidad en la interpretación de los derechos humanos”, también conocida como principio pro homine o pro persona, el cual ha sido definido como un “[...] criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos, e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o a su suspensión extraordinaria.

Este principio coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor del hombre [...]”³³, y respecto del cual la misma Corporación indicó que “[...] obliga a los operadores jurídicos a que en toda interpretación que se haga referente al ejercicio de este derecho se aplique el principio pro homine [...]”.

38. En este orden de ideas, si bien las autoridades judiciales son competentes para interpretar y aplicar las normas jurídicas, en virtud del principio de autonomía e independencia judicial, esas interpretaciones deben propender por una hermenéutica que resulte menos restrictiva de los derechos fundamentales, lo cual implica una interpretación restrictiva de las causales de desinvestidura, porque, se reitera, el principio pro homine impone al juez que “[. . .] sin excepción, entre dos o más posibles análisis de una situación, se prefiera [aquella] que resulte más garantista o que permita la aplicación de forma más amplia del derecho fundamental [. . .]”³⁴. (...)”

A su vez el máximo Órgano Constitucional ha dispuesto:

CORTE CONSTITUCIONAL, SENTENCIA C-438 DE 2013

“Principio de interpretación Pro Homine

El Estado colombiano, a través de los jueces y demás asociados, por estar fundado en el respeto de la dignidad humana (artículo 1º de la Constitución) y tener como fines garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes (artículo 2º), tiene la obligación de preferir, cuando existan dos interpretaciones posibles de una disposición, la que más favorezca la dignidad humana. Esta obligación se ha denominado por la doctrina y la jurisprudencia “principio de interpretación pro homine” o “pro persona”. A este principio se ha referido esta Corporación en los siguientes términos:

“El principio de interpretación <pro homine>, impone aquella interpretación de las normas jurídicas que sea más favorable al hombre y sus derechos, esto es, la prevalencia de aquella interpretación que propenda por el respeto de la dignidad humana y consecuentemente por la protección, garantía y promoción de los derechos humanos y de los derechos fundamentales consagrados a nivel constitucional”^[29].

Éste es entonces un criterio de interpretación que se fundamenta en las obligaciones contenidas en los artículos 1º y 2º de la Constitución antes citados y en el artículo 93, según el cual los derechos y deberes contenidos en la Constitución se deben interpretar de conformidad con los tratados sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

En lo que tiene que ver con los derechos, los mencionados criterios hermenéuticos se estipulan en el artículo 5° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos^[30] y el artículo 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos^[31].

Adicionalmente, se debe afirmar que estos criterios configuran parámetro de constitucionalidad, pues impiden que de una norma se desprendan interpretaciones restrictivas de los derechos fundamentales.

El principio pro persona, impone que “sin excepción, entre dos o más posibles análisis de una situación, se prefiera [aquella] que resulte más garantista o que permita la aplicación de forma más amplia del derecho fundamental”^[32]. En el contexto de la LV esto significa que cuando de una disposición legal se desprende una restricción de derechos fundamentales, esta debe ser retirada del ordenamiento jurídico. (...)”

Finalmente, aclarar a su Señoría que, me reitero en señalar a su despacho que, apporto adjunto a la presente, los diferentes, ELEMENTOS DOCUMENTALES PROBATORIOS, de que, mis afirmaciones son reales y concretas; y que, los aquí, accionados, acuden a violar mis derechos fundamentales, y mis derechos constitucionales, en especial mi CONDICIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA, Y MI CONDICIÓN DE SALUD. LOS ACCIONADOS, VULNERARON Y VIOLARON MI DEBIDO PROCESO DE MANERA DOLOSA Y TEMERARIA. AFECTANDOME, GRAVOSAMENTE, Y AFECTANDO MI ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD.

ELEMENTOS DOCUMENTALES PROBATORIOS.



PRUEBAS EN ORDEN CRONOLOGICO-PDF

Se aportan 02 pdfs en adjunto, como material probatorio, en formato PDF adjunto a la presente, con 95 folios útiles.

Se aprecia en extenso y cristalino, que la misma jurisprudencia aplicable a cada caso, ha indicado de marras, la obligación del estado, de proteger, los derechos al debido proceso, conducto regular, y la confianza legítima que, se debe a los ciudadanos.

Por lo anterior, procedo con absoluto respeto, a invocar y radicar, ante su honorable despacho, las siguientes:

PETICIONES:

1- SE DECLARE QUE, LOS AQUÍ ACCIONADOS, HAN ACUDIDO A LA VULNERACIÓN DE MIS DERECHOS FUNDAMENTALES, ASI:

- 1- **DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**
- 2- **DERECHO AL MÍNIMO VITAL.**
- 3- **CONFIANZA LEGITIMA.**
- 4- **DERECHO AL DEBIDO PROCESO.**
- 5- **DERECHO AL TRABAJO DIGNO EN IGUALDAD.**
- 6- **SEGURIDAD SOCIAL**
- 7- **ESPECIAL PROTECCIÓN DE PERSONA EN DEBILIDAD MANIFIESTA.**

EN ABSOLUTO DESMEDRO DE MIS DERECHOS FUNDAMENTALES Y CONSTITUCIONALES. Y LOS DE MI NÚCLEO FAMILIAR.

- 2- **A VOCES DE LO ANTERIOR, Y COMO CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR, SE ORDENE A LOS AQUÍ ACCIONADOS**, que en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS, siguientes a la notificación de esta decisión:

LOS ACCIONADOS: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE CÚCUTA, ACUDAN A RESPONDER POSITIVAMENTE, Y CORREGIR OPORTUNAMENTE, SUS OMISIONES Y DESIDIA, EN MATERIA DE MI DEBIDO PROCESO, CONDUCTO REGULAR, ESPECIAL PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, POR SALUD, Y POSTERIOR A ELLO, SE ME OTORQUE LA CONDICIÓN Y LA FIGURA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN SU MODALIDAD DE SALUD Y DEBILIDAD MANIFIESTA.

De manera que, se proceda a garantizar, mi reintegro, en un cargo vacante, como el que venía desempeñando o en su defecto a uno similar o equivalente, hasta que me sea reconocido el derecho a la pensión y se verifique mi inclusión en nómina. En caso de no disponer con vacantes, la suscrita accionante, deberá ser incluida en la lista de servidores con estabilidad laboral reforzada, a ser reintegrados en cuanto la entidad cuente con disponibilidad de cargos, de manera inexcusable.

- 3- LOS AQUÍ, ACCIONADOS, Representante legal del Municipio de San José de CÚCUTA, y demás, accionados, deberán informar a su honorable despacho sobre el cumplimiento a la orden impartida en su resuelve y su decisión. So pena de incurrir en desacato y fraude a resolución judicial. PUES SE TRATA DE AFECTACIONES DIRECTAS A MI SALUD.
- 4- Tomar de oficio, las demás decisiones que a criterio judicial y constitucional disponga el juez constitucional de tutela; en pro de salvaguardar el orden legal racional y preservar, la seguridad jurídica y constitucional.

En materia del amparo de los derechos constitucionales y fundamentales. Teniendo en cuenta que, se está vulnerando, mis derechos a la vida, la salud y la integridad personal.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO Y NORMAS CONSTITUCIONALES
VIOLENTADAS Y VULNERADAS.**

Constitución Política de Colombia: Artículos 04; 13; 25, 29, 228.

Principio PRO HOMINE.

Confianza legitima

Ley 33 de 1985 Artículo 1° inciso 2°.

Ley 91 de 1989. Artículo 15 Numerales 1 y 2.

Ley 60 de 1993. Artículo 6.

Ley 115 de 1993. Artículo 115.

Ley 100 de 1993. Artículo 279.

Ley 812 de 2003. Artículo 81.

Decreto 3752 de 2003. Art. 1 y 2.

Sentencia T-052 del 08 de marzo de 2023.

Ley 790 de 2.002

Decreto 190 de 2003

Sentencia T-014 del 22 de enero de 2019.

Decreto 1415 de 4 de noviembre de 2021.

Sentencia de Constitucionalidad C-795 de 2009.

Sentencia T-326 de 2014

Sentencia 2022 - 03727 de 2022 - Consejo de Estado

Sentencia T-357 de 2016

Fallo 01744 de 2019 - Consejo de Estado.

Corte Constitucional, Sentencia T-041 de 2019.

Corte Constitucional, Sentencia T-151 de 2017.

Corte Constitucional, Sentencia T-229 de 2.017.

PRUEBAS

A la presente solicitud acompaño, las siguientes pruebas:

- 1- ADJUNTO A LA PRESENTE, 02 PDFS ÚTILES, DOCUMENTOS EN FORMATO DE ARCHIVO DE PDF. Contentivos de 91 folios útiles.

JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que NO, he presentado, ninguna otra acción de Tutela o acción similar, en los mismos términos que, se solicita proteger, los derechos, dentro del presente escrito, ni por los mismos hechos, ni por los mismos derechos o acciones, o ante las mismas partes; o en las mismas fechas, **NO HE ACUDIDO A LA TEMERIDAD.**

NOTIFICACIONES

ACCIONADOS: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA.

Línea de Atención: PBX: (60) (7) 596 01 40

Notificaciones judiciales: notificaciones_judiciales@cucuta.gov.co

ACCIONANTE: SANDRA LUCÍA PINEDA SANDOVAL

Firma:

ACCIONANTE: SANDRA LUCÍA PINEDA SANDOVAL