



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO VEINTIUNO CIVIL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Medellín, siete de mayo de dos mil diecinueve

PROCESO	Tutela Primera Instancia
ACCIONANTE	CLARA INES ZULUAGA CASTAÑO
ACCIONADO	Instituto Colombiano del Bienestar Familiar-ICBF
RADICADO	05001-31-03-021-2019-00096-00
DECISIÓN	Admite Tutela

Por cuanto la solicitud de tutela reúne los requisitos legales previstos en el Decreto 2591 de 1991, que reglamenta el artículo 86 de la Constitución Nacional, **EL JUZGADO VEINTIUNO CIVIL CIRCUITO DE MEDELLÍN,**

RESUELVE

PRIMERO: ADMITIR la acción de tutela instaurada por la señora **CLARA INES ZULUAGA CASTAÑO**, identificada con Cédula de Ciudadanía **43.552.133**, actuando en nombre propio, en contra del **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF** para la protección de los derechos fundamentales al trabajo, igualdad, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada.

SEGUNDO: VINCULAR a la presente acción de tutela a los aspirantes que conforman la lista de elegibles para proveer las vacantes del empleo identificado con el Código OPEC N° 35427, denominado **AUXILIAR ADMINISTRATIVO**, Código 4044, Grado 11, ofertado en el marco de la Convocatoria N° 433 de 2016 – ICBF y a la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.**

TERCERO: REQUIERASE a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, para que a través de la página web notifique el escrito de tutela y el presente auto, a los aspirantes que conforman la lista de elegibles para proveer las vacantes del empleo identificado con el Código OPEC N° 35427, denominado AUXILIAR ADMINISTRATIVO, Código 4044, Grado 11, ofertado en el marco de la Convocatoria N° 433 de 2016 – ICBF, informándoles que cuentan con el término de dos (2) días hábiles siguientes a la publicación del aviso, para que si ha bien lo tienen se pronuncien sobre los hechos y pretensiones de la presente acción de tutela. De lo anterior deberán allegar las respectivas constancias de publicación.

CUARTO: NOTIFICAR este auto a la accionada y vinculados, por el medio más expedito que asegure su eficacia.

QUINTO: REQUERIR a la entidad accionada y vinculados para que en un término PERENTORIO DE DOS (2) DÍAS emita pronunciamiento respecto a los hechos fundantes de la acción constitucional, el cual podrá presentarse directamente ante la Secretaría de este Juzgado ubicado en la Carrera 50 N° 51- 23, Edificio Mariscal Sucre, Oficina 608, o remitirlo vía e-mail al correo electrónico ccto21me@cendoj.ramajudicial.gov.co.

El informe se entenderá rendido bajo la gravedad del juramento y si no se presenta dentro del término indicado, se tendrán por ciertos los hechos en que se fundamenta la acción sobre la cual se resolverá de plano (Art. 19 y 27 decreto 2591 de 1991).

NOTIFÍQUESE


JORGE HUMBERTO IBARRA
Juez

Recibido en el Juzgado Veintiuno Civil
del Circuito de MedellínFecha 7-8-2019 Folios 243.Hedier H
Firma Empleado

Medellin,

Señores
JUZGADOS PENALES DE CONOCIMIENTO DE MEDELLIN (Reparto)
Medellin

Referencia: ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: CLARA INES ZULUAGA CASTAÑO
Accionado: DIRECCIÓN GESTIÓN HUMANA ICBF

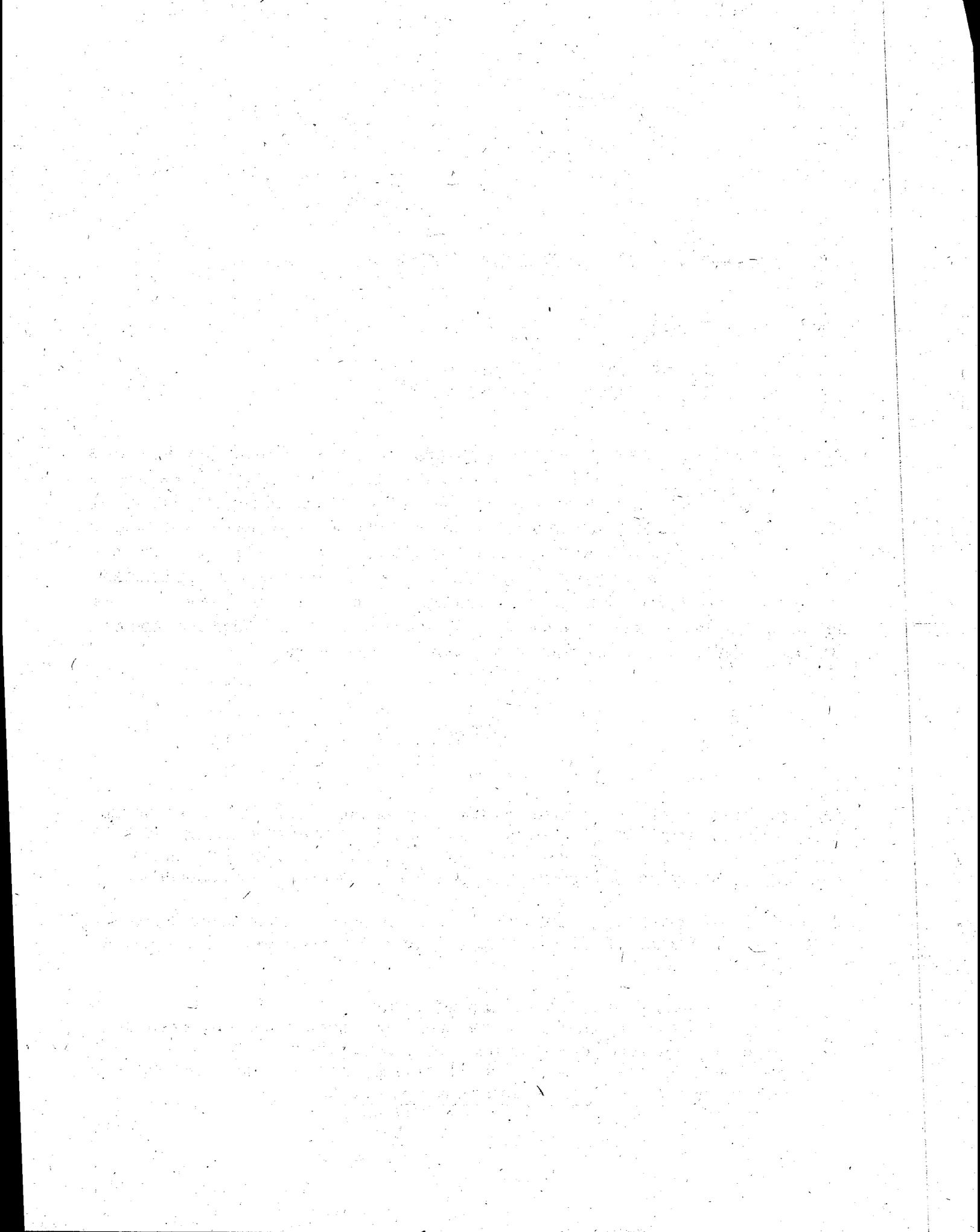
Clara Ines Zuluaga Castaño, ciudadana colombiana, mayor de edad, vecina de esta ciudad, identificada con la cédula de ciudadanía, cuyo número y lugar de expedición aparecen con mi firma, actuando en nombre propio y representación; ante usted respetuosamente acudo para promover Acción de Tutela, de conformidad con el Artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto Reglamentario 2591 de 1991, para que judicialmente se me conceda la protección de los derechos constitucionales fundamentales al trabajo, a la igualdad, a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada, los cuales considero vulnerados y/o amenazados por la entidad accionada. Mi petición se fundamenta en los siguientes hechos y consideraciones:

HECHOS

Primero: Desde el día 26 de octubre 2006 a noviembre 15 de 2007 me encontraba adscrita como contratista en el Grupo Jurídico de la Regional Antioquia del ICBF realizando y ejecutando funciones secretariales que implicaba en su momento un despliegue físico considerable para el traslado del archivo de la aludida dependencia.

Segundo: A partir del 20 de noviembre 2007 me encontraba vinculada en provisionalidad en el cargo de Auxiliar Administrativo grado 11 en el Grupo Jurídico, el cual tenía las siguientes funciones:

- a. Suministrar la información que le sea solicitada
- b. Apoyar el procesamiento de la información relacionada con la gestión de la dependencia teniendo en cuenta parámetros establecidos
- c. Realizar el trámite y archivo de la correspondencia y documentos de la dependencia, de acuerdo con las indicaciones establecidas

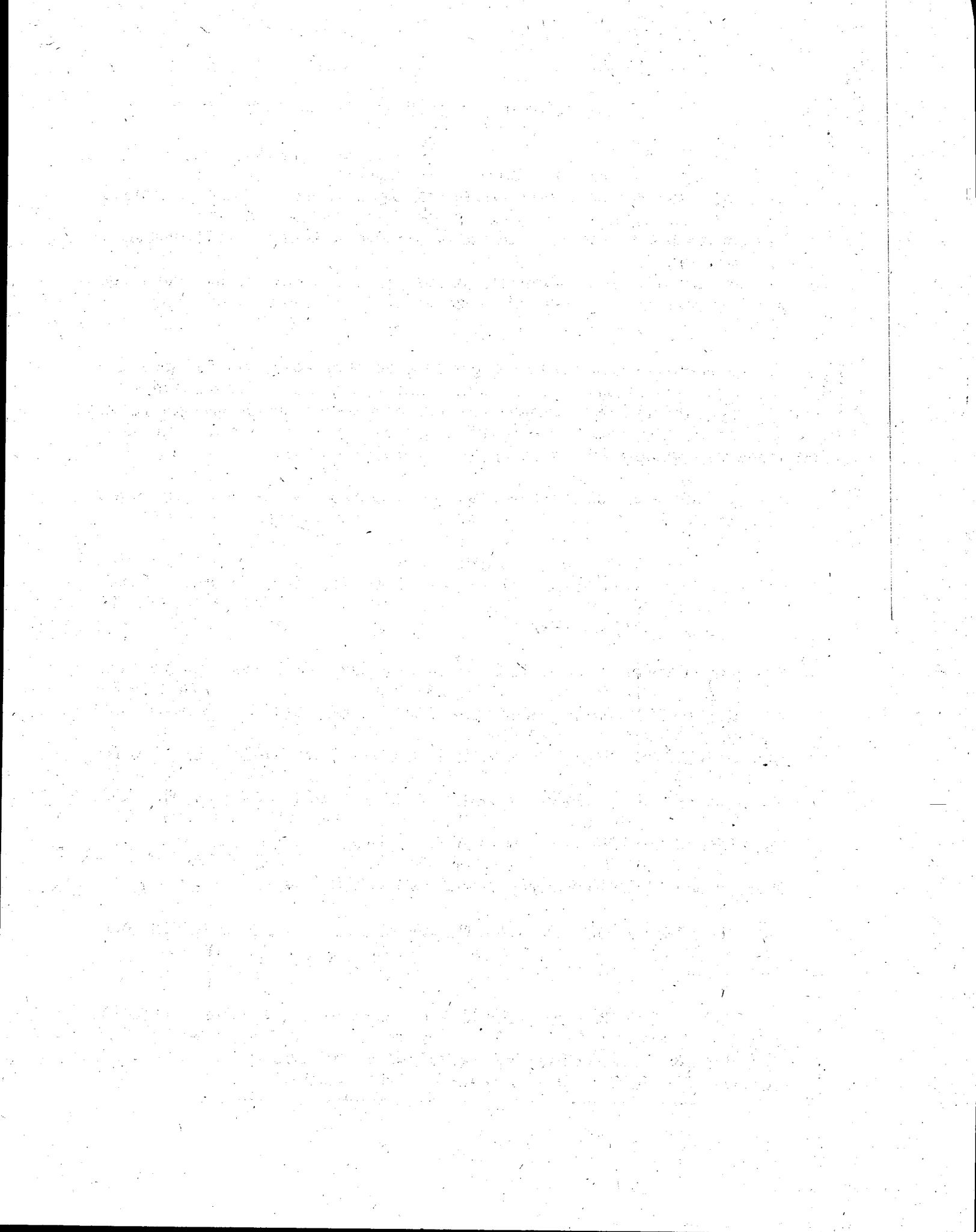


- d. Efectuar diligencias externas cuando así se requiera
- e. Desarrollar las actividades asistenciales propias del área que le sean asignadas, de acuerdo con requerimientos establecidos y según procedimientos.
- f. Realizar labores propias de los servicios generales que demande la institución, cuando se requiera
- g. Las demás funciones que sean asignadas por la autoridad competente y que tengan relación directa con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.

Tercero: Para atender cada una de mis obligaciones laborales, es preciso mencionar que el ICBF no proporcionaba los elementos idóneos que hubiesen permitido una verdadera seguridad y salud en el trabajo, elementos tales como sillas, escritorios, carpetas, cajas de archivo, entre otros, situación que derivó una secuencial afectación a mi salud precisamente generándose años después de mi vinculación al ICBF.

Cuarto: Lo anterior se encuentra consignado en todas y cada una de las epicrisis y diagnósticos efectuados por médicos tratantes en los que han colegido lo siguiente:

- En la historia clínica emitida por la EPS Coomeva el día 24/06/2013, se evidencia un diagnóstico OSTEOMUSCULAR así: MARCHA CON COJERA, GRAN LIMITACION FUNCIONAL, DOLOR AL ABDUCIR Y ADUCCION, NO SIGNOS DE INESTABILIDAD DE CADERA
- En Historia Clínica fechada el día 21/11/2017 emitida por parte del médico tratante de la Clínica del Dolor de la E.P.S COOMEVA se establece que: PACIENTE DE 47 AÑOS, RESIDENTE EN MEDELLIN, CASADA, DOS HIJOS, LABORA COMO AUXILIAR ADMINISTRATIVA, PRIMERA CONSULTA POR MEDICINA DEL DOLOR REMITIDA POR ORTOPEDIA. PACIENTE CON CUADRO CLINICO DE 4 AÑOS DE EVOLUCION CONSISTENTE EN EPISODIOS DE DOLOR DE ESPALDA BAJA Y CERVICAL, EXACERBADO HACE UN AÑO, REFIERE DOLOR TIPO OPRESIVO, CALAMBRE, CORRIENTAZO IRRADIADO POR MIEMBRO INFERIOR DERECHA HASTA PLANTA DEL PIES, EL DOLOR SE AUMENTA AL ESTAR SENTADA MUCHO RATO, DE PIE Y CAMBIOS DE POSICION, CON LIMITACION PARA LA ACTIVIDAD FISICA.
- LA RADIOGRAFIA DE COLUMNA CERVICAL ARROJO COMO RESULTADO UNA INCLINACION DE LA COLUMNA CERVICAL HACIA LA DERECHA.
- PACIENTE CON CUADRO CLINICO DE CERVICALGIA PARA LO CUAL SOLICITO RADIOGRAFIA DE COLUMNA CERVICAL DADO QUE PREVIAMENTE TUVO PROCESO DE ARTROSIS Y DOLOR SEVERO A NIVEL LUMBAR QUE REQUIERE HISPITALIZACION E INCAPACIDAD POR UN AÑO,



3

ADEMÁS ORDENÓ VALORACIÓN POR OPTOMETRIA, TRATAMIENTO SINTOMÁTICO.

La anterior fue producto de una valoración médica por parte de médico tratante vinculado a la EPS SURA el día 07/09/2018

Quinto: El anterior es un cuadro clínico consignado en cada una de las historias clínicas las cuales por más de 10 años han venido diagnosticando la patología generalizada en la región cervical y que arrojo como se expresó en líneas precedentes una inclinación de la Columba cervical hacia la derecha, lo cual considero que merma en una gran proporción la consecución de un empleo en el que pueda acceder al mínimo vital.

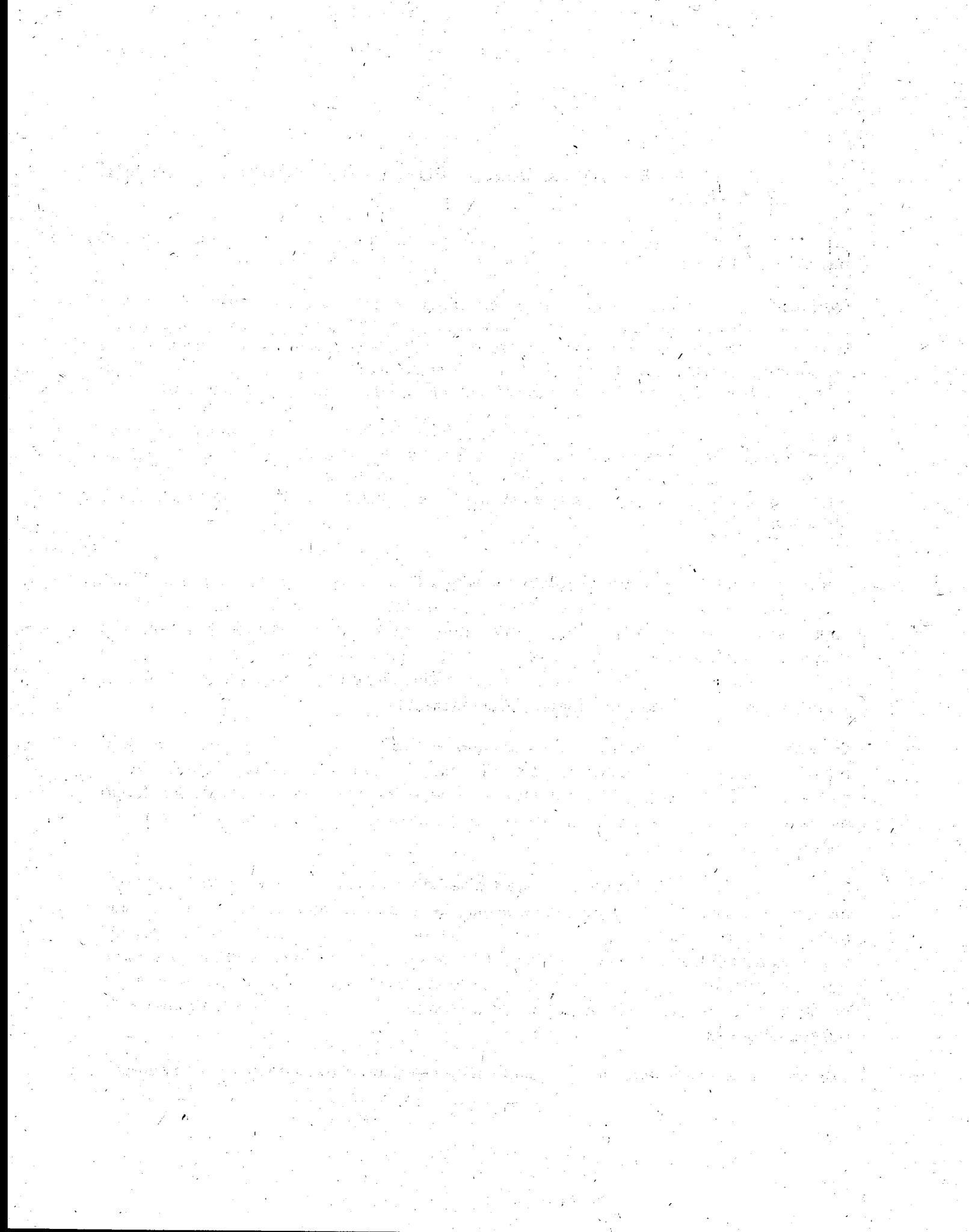
Sexto: Con ocasión a la convocatoria pública N° 433 de 2016 el ICBF ofertó el cargo que me he venido desempeñando desde el año 2007 de forma constante e ininterrumpida, cargo al cual me presente, sin embargo no fueron positivos los resultados obtenidos, dando como consecuencia mi salida inminente de la Institución, la que por más de 12 años preste mis servicios laborales.

Séptimo: El día 20 de febrero de 2019 le solicite al Director de Gestión Humana del ICBF, que atendiendo a las valoraciones físicas que tengo, me otorgara la oportunidad de continuar laborando para el ICBF, toda vez que mi estado de salud y todas las epicrisis diagnosticadas por médicos tratantes han establecido una desmejora en mi capacidad laboral, lo que implica en cierto sentido una estabilidad laboral, respondiendo a la anterior solicitud que no es posible brindar respuesta favorable.

Octavo: Es preciso afirmar su señoría, que el ICBF no cuenta con un esquema o protocolo idóneo de seguridad y salud en el trabajo, el cual es fundamental analizar en el presente caso toda vez que conforme se evidencia en el acervo probatorio, tengo afectaciones a mi salud que me impiden la consecución de un empleo aplicando de forma irrestricta el principio a la igualdad.

Precisamente los protocolo de seguridad y salud en el trabajo tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

Noveno: En la actualidad el ICBF ni siquiera ha realizado el examen médico de egreso.



CONSIDERACIONES CONSTITUCIONALES DEL ASPECTO FÁCTICO

Lo ha consagrado el máximo órgano constitucional que con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, la Corte ha sostenido que "en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.

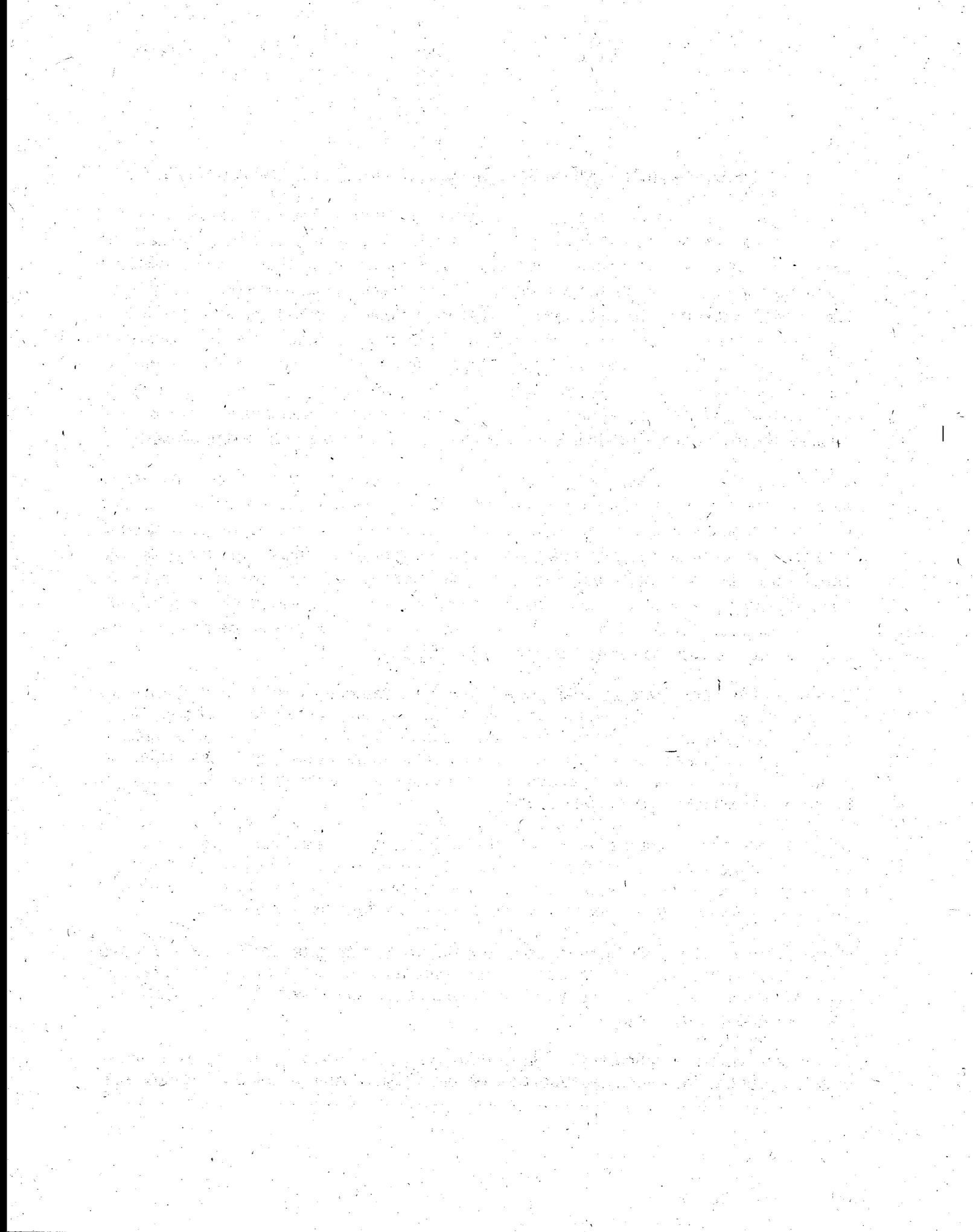
Si bien es cierto, desde el ICBF se provee el puesto mediante un mecanismo objetivo de selección, es totalmente inaceptable que no tuviese en cuenta las valoraciones físicas y psicológicas de las personas que salen con ocasión al concurso de méritos, toda vez que al tener una debilidad física sufrida y acaecida por motivo del mismo Instituto y de sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo, hace que deban tener un mínimo de consideración en el orden jurídico aplicable en cuanto a la estabilidad laboral reforzada por las condiciones de salud, de las cuales se encuentra totalmente demostrada mis afectaciones y dolencias específicamente en la región cervical.

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

Este derecho tiene estrecha relación, con el artículo 13 Superior, en virtud del cual se establece lo siguiente: *"El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan"*.

Por su parte, el artículo 47 Superior establece que: *el Estado debe adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para aquellos que tienen disminuidas sus capacidades físicas, sensoriales y psíquicas, a quienes se les debe brindar la atención especializada que necesiten.*

De manera similar, el artículo 53 de la Carta prevé como uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo y la garantía de



la seguridad social. Seguidamente, el artículo 54 Superior, establece que es una obligación del *"Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud"*.

Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional público suscritos por el Estado colombiano sobre la materia, como por ejemplo las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Así mismo, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, dispone medidas para eliminar la discriminación contra este grupo poblacional.

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

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

En cumplimiento de las normas prescritas en tratados internacionales, el legislador creó instrumentos jurídicos que permiten proteger a las personas en condición de discapacidad del ejercicio arbitrario de la autoridad por parte de los empleadores. Concretamente, el ordenamiento jurídico colombiano dispone que el despido de una persona en condición de discapacidad, es procedente sólo cuando el trabajador incurre en una causal objetiva para la culminación de su contrato, aspecto generalmente relacionado con el incumplimiento de las funciones asignadas en desarrollo de su labor, para lo cual deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.

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

1870

...

...

...

...

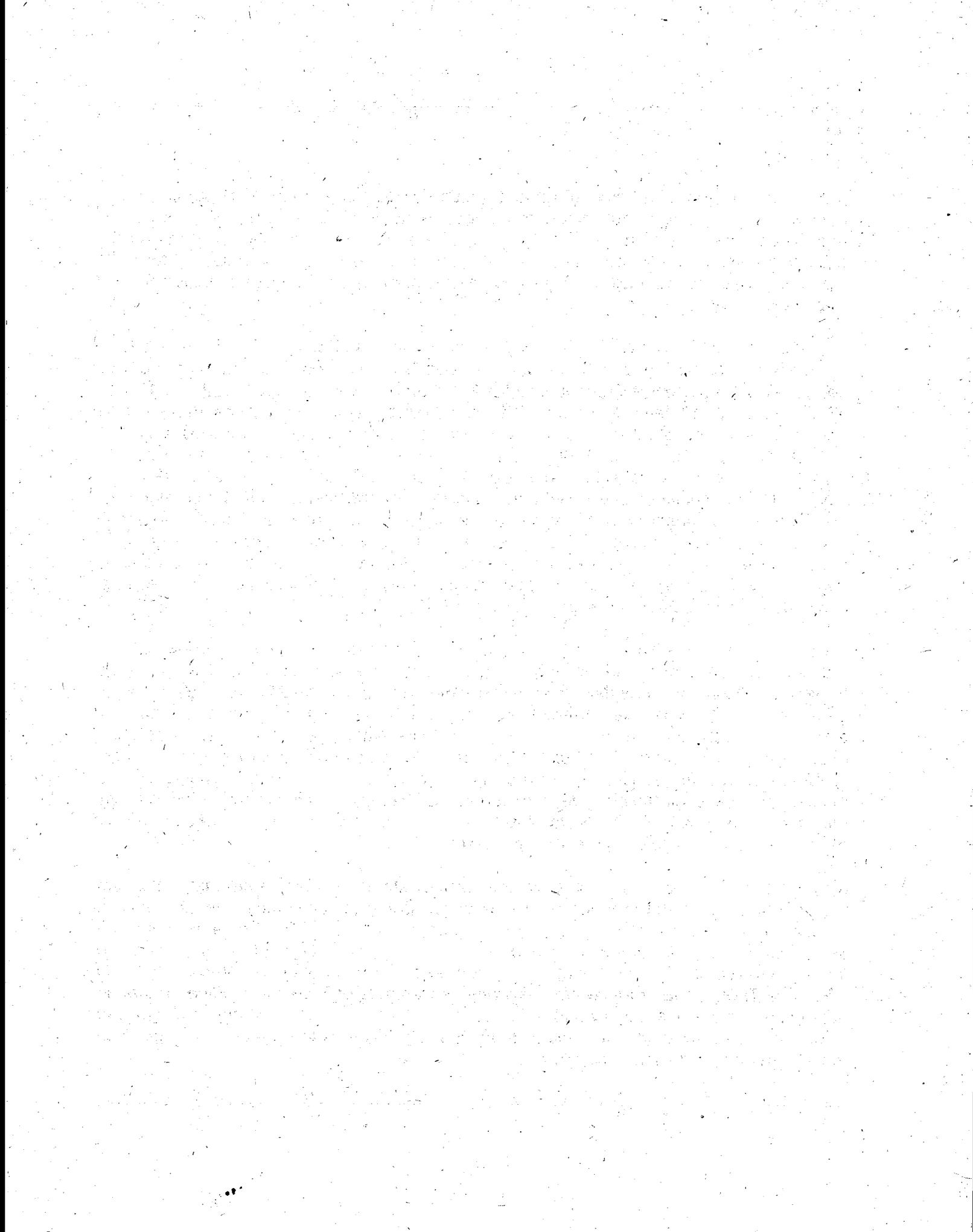
...

A propósito de ello, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 determina: (i) la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica sin autorización del Ministerio del Trabajo y (ii) que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador pague al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

En relación con el artículo 26, la Corte en la Sentencia C-531 de 2000, estudió una demanda de constitucionalidad formulada en contra de algunos apartes del artículo 26, por considerar, que estos preceptos violan el Preámbulo y los artículos 1, 2, 13, 16, 25, 47, 53, 54, 95 y 333 de la Constitución Política, ya que a juicio de los demandantes, este precepto establece el pago de una indemnización, como una posibilidad para que el empleador pueda despedir a un trabajador con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Al respecto, la Corte Constitucional consideró que aquella no contradice el ordenamiento superior, sino que por el contrario lo desarrolla, toda vez que constituye una garantía para que el trabajador que presenta una limitación, no sea despedido en razón a tal circunstancia y que, en caso de que se presente en una causal justificativa de despido, la autoridad administrativa correspondiente, pueda validar que la desvinculación no presenta conexidad con su estado de salud.

De igual manera, este Tribunal declaró la constitucionalidad del inciso segundo del citado artículo, que obliga al empleador a que, en el evento en el que decida desvincular a un trabajador con limitaciones físicas, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo, reconozca y pague una indemnización equivalente a 180 días salario y estimó en relación con esa lectura, que la misma *"no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta dada su condición física, sensorial o mental especial, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana"*.

No obstante, precisó que el carácter sancionatorio y complementario de esta indemnización, no habilita el despido de un trabajador en circunstancias de indefensión, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, declaró la exequibilidad de la norma *"bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria"*.



En concordancia con lo expuesto, el Tribunal Constitucional profirió varias sentencias que guardan armonía con las disposiciones legales sobre la materia y pretenden establecer un precedente fuerte para la protección de este grupo especial de personas.

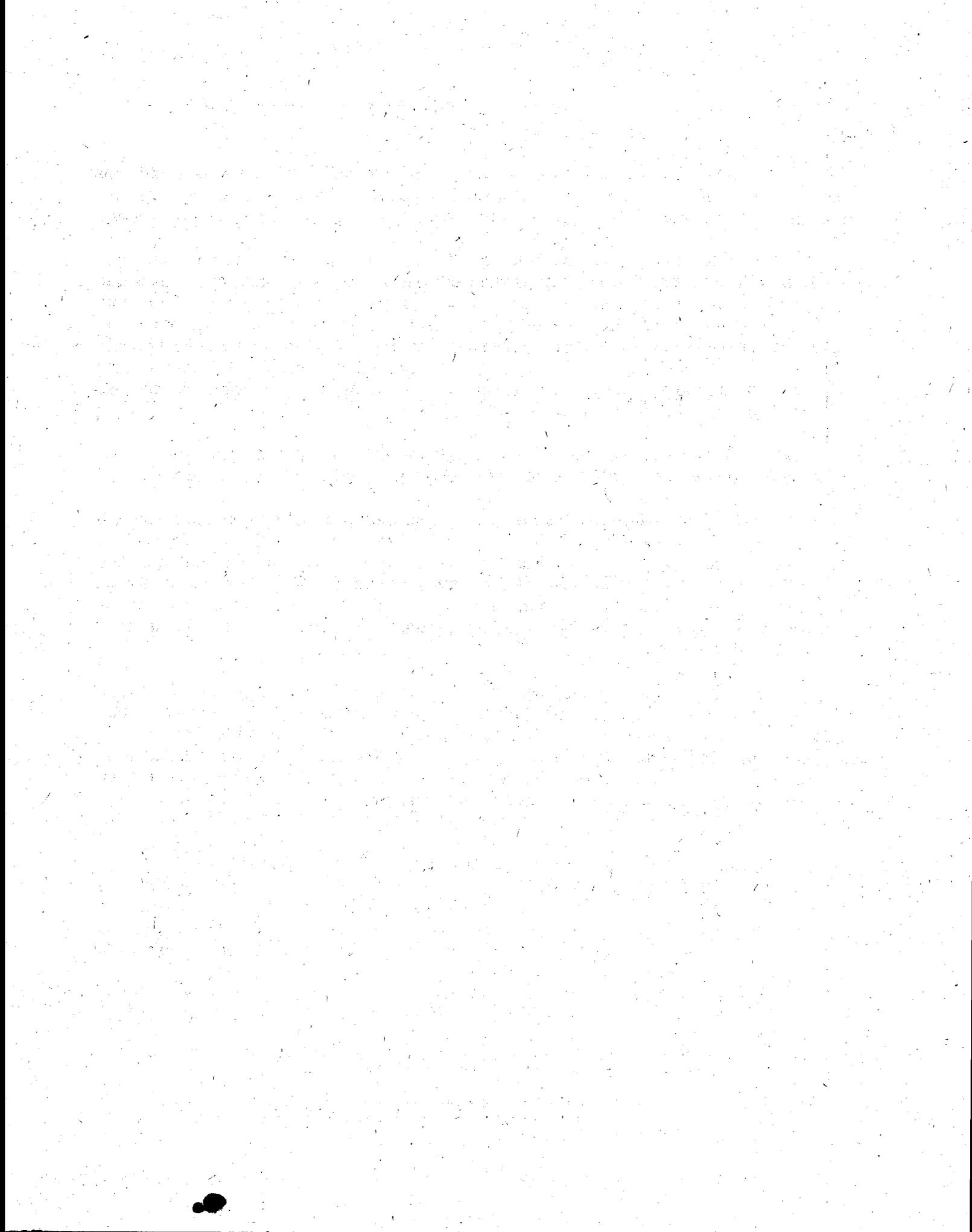
Esta Corporación, en la Sentencia T-021 de 2011, expuso que, despedir a una persona en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, es un acto que tiene consecuencias identificables, como lo son: (i) que el despido sea absolutamente ineficaz, (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y que, (iii) sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral con discapacidad, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido.

De igual forma, se deben cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro.

La Corte de manera uniforme, sostiene que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ampara tanto aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes como a quienes están bajo una situación de debilidad manifiesta, ya sea por ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente.

Es decir, *existen razones que justifican la existencia de una especial protección laboral* para los trabajadores calificados con alguna discapacidad y para quienes no han sido objeto de calificación con ese criterio jurisprudencial, la Corte protege el derecho de las personas con limitaciones al margen de que hayan sido o no calificada su discapacidad, pues unas y otras son merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares.

Al anterior espectro es fundamental añadir que la misma corporación guardiana de la carta magna 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.



APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA PRESENTE ACCIÓN

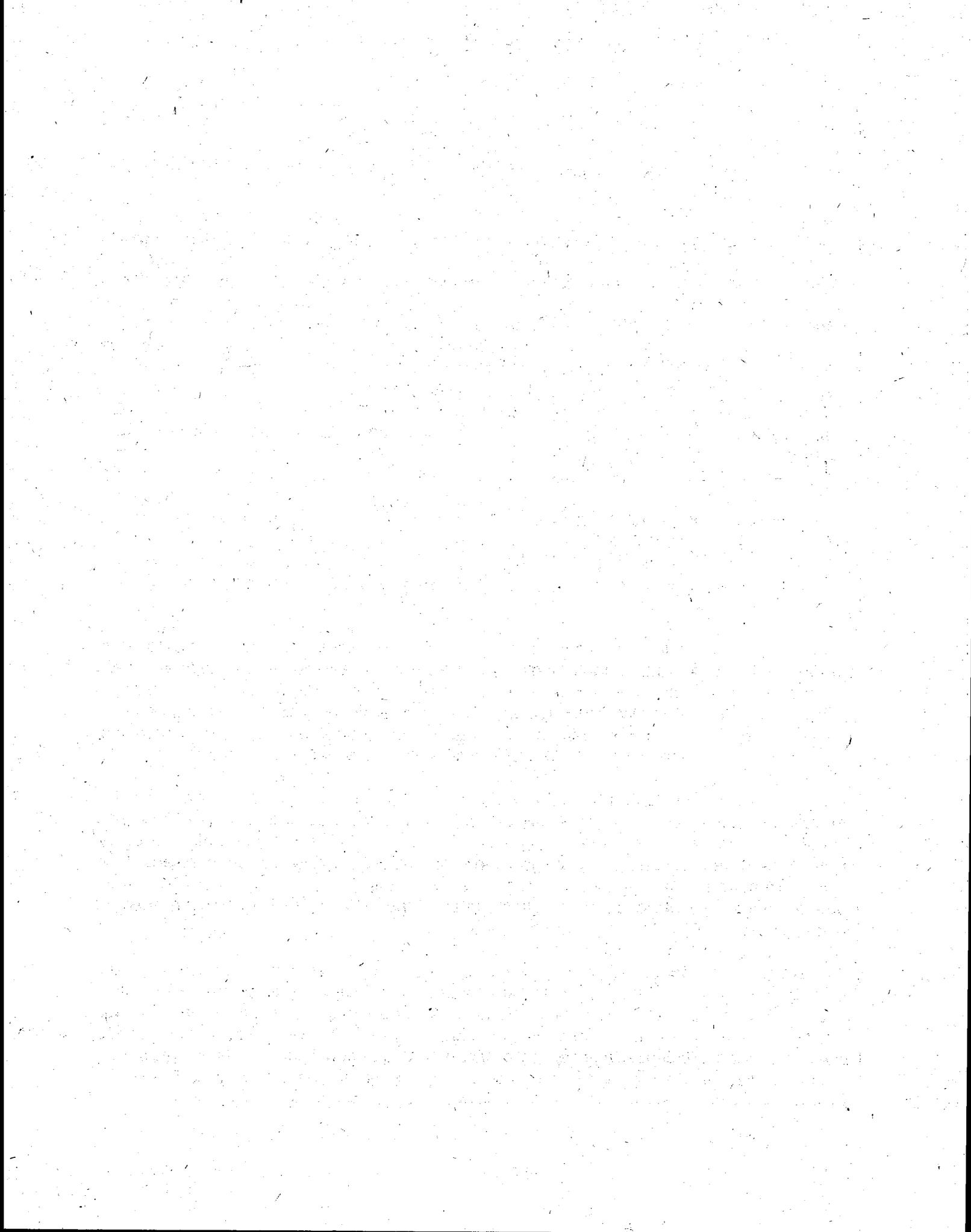
Conforme se expresó en líneas precedentes la presente solicitud de amparo constitucional ostenta en su análisis jurídico y humano dos situaciones que se complementan entre sí: por una parte se encuentra la limitada y casi inocua política interna del ICBF para atender las situaciones que impliquen la seguridad y salud en el trabajo, suscitándose con lo anterior que todos los trabajadores que tenemos una experiencia considerable en la aludida institución, se halla mermado nuestro estado de salud y por ende todas las capacidades idóneas para la consecución de un empleo y así garantizar mi derecho fundamental al trabajo, dignidad humana y al mínimo vital y en segundo lugar, como se ha inferido a lo largo de la presente acción es que con ocasión a las anteriores omisiones por parte del ICBF, ya no tengo las mismas habilidades y competencias que tenía y por ende se disminuyen todas las alternativas que pudiese tener para conseguir un empleo.

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.

La igualdad ante la ley es el principio jurídico que se deriva del reconocimiento de la persona como criatura dotada de unas cualidades esenciales - comunes a todo el género humano, que le confieren dignidad en sí misma, con independencia de factores accidentales, lo que implica proscripción de toda forma discriminatoria, sea ella negativa o positiva, en las relaciones entre gobernantes y gobernados así como en la creación, definición y aplicación de las normas que componen el ordenamiento jurídico.

En un Estado Social de Derecho como el colombiano, "es un conjunto armónico puesto en relación con la comunidad a la cual obliga y, en acatamiento al aludido principio, está llamado a procurar no tan solo una igualdad formal o de alcance puramente teórico en materia de derechos, deberes y obligaciones, sino que debe proyectarse al terreno de lo real, para hacerla efectiva mediante fórmulas concretas que eleven las posibilidades de quienes por sus condiciones de manifiesta inferioridad, no alcanzarían de otra manera el nivel correspondiente a su dignidad humana".

Al respecto, la Corte Constitucional ya formuló algunas precisiones sobre el sentido del referido precepto, entre las cuales se mencionan: Ese principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe



9

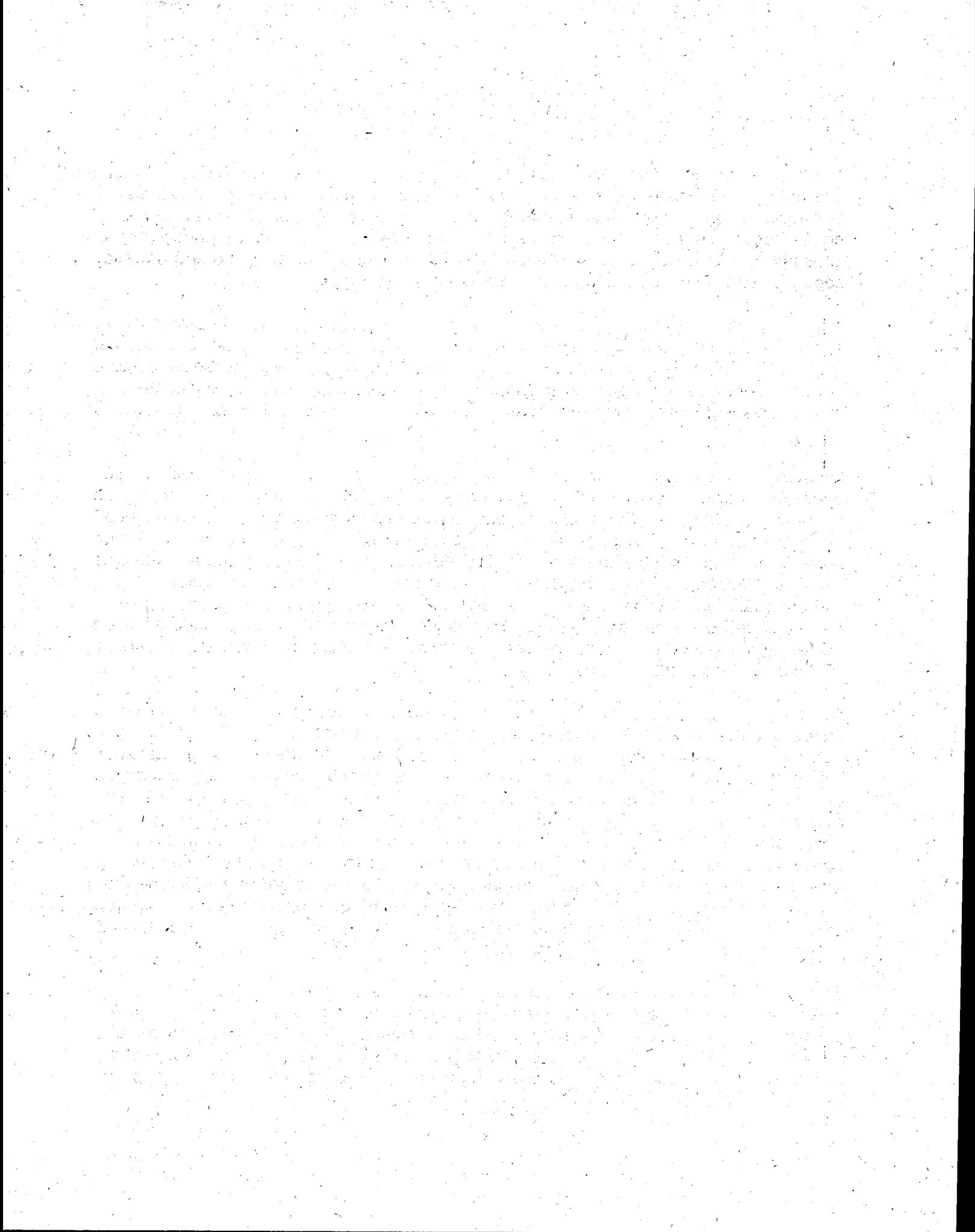
diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática. Hay pues que mirar la naturaleza misma de las cosas; ella puede en sí misma hacer imposible la aplicación del principio de la igualdad formal, en virtud de obstáculos del orden natural, biológico, moral o material, según la conciencia social dominante en el pueblo colombiano.

Por ello, para corregir desigualdades de hecho, se encarga al Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. En este sentido se debe adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados, y proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de inferioridad manifiesta, como afirma el artículo 13 en sus incisos 2º y 3º.

La igualdad material es la situación objetiva concreta que prohíbe la arbitrariedad. "Existe, pues, un principio general de igualdad entre las personas, cuyo carácter no puede tomarse como absoluto, ya que el supuesto del cual se parte no es el de la plena identidad entre los individuos (igualdad de hecho), de suyo imposible, sino el de una esencia común perfectamente compatible con la natural diversidad de caracteres, propiedades, ventajas y defectos de cada uno y con las distintas circunstancias en medio de las cuales actúan". "De ahí que la igualdad ante la ley en su genuina concepción jurídica, lejos de significar ciega uniformidad, representa razonable disposición del Derecho, previa ponderación de los factores que inciden de manera real en el medio dentro del cual habrá de aplicarse y de las diversidades allí existentes".

Así lo tiene establecido de tiempo atrás la jurisprudencia constitucional colombiana, como puede observarse en la Sentencia mediante la cual, citando a León Duguít, la Corte Suprema de Justicia afirmó que la igualdad no puede interpretarse como absoluta, matemática, sino (...) (...) en el sentido de que todos los hombres deben ser igualmente protegidos por la ley; que las cargas deben ser no aritméticamente iguales, sino proporcionales. Es preciso no olvidar jamás que queriendo realizar la igualdad matemática de los hombres, se corre fuerte riesgo de crear la desigualdad "En concordancia con ello, el ordenamiento jurídico, fundado en la Constitución, ha de reconocer el ámbito de la igualdad y discernir en el campo de las desigualdades, a fin de evaluar con criterio objetivo cuáles son las normas que deben plasmar idéntico tratamiento para todos y cuáles, por el contrario, tienen que prever consecuencias jurídicas distintas para hipótesis diferentes".

Entonces, no realiza este principio el sistema legal que otorgue privilegios injustificados o establezca discriminaciones arbitrarias entre iguales, ni tampoco el que atribuya iguales consecuencias a supuestos disímiles, ni el que desconozca a los más débiles el derecho fundamental que la Carta Política les confiere a ser especialmente protegidos, habida cuenta de la debilidad en que se encuentran frente a los demás. Desde luego, las



distinciones que establezca el legislador tienen por límite la preceptiva constitucional, muy especialmente los derechos que ella reconoce y los deberes que impone a las personas y a la sociedad

Aunado a lo anterior la misma corte constitucional ha expresado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada es aplicable tanto para las relaciones laborales privadas como para el ejercicio del empleo público. En la Sentencia T-292 de 2011 esta Corte sostuvo que "(...) *la jurisprudencia constitucional ha señalado que sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, todo trabajador que se encuentre en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta*".

La Sentencia T-372 de 2012 expresó que, en aquellos casos en los que sea evidente que el estado de salud físico o mental de un empleado le impide desarrollar sus funciones de manera regular, tiene la condición de sujeto de especial protección constitucional, por lo que se configura a su favor la garantía de la estabilidad laboral reforzada predicable de cualquier forma de vinculación laboral, privada o pública. Esta posición fue reiterada en la Sentencia T-834 de 2012 en la que este Tribunal precisó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada debe ser protegido sin considerar la denominación del vínculo contractual en virtud del cual los beneficiarios de esa garantía ejercen sus actividades. De esta manera, no es relevante si la prestación de los servicios se presenta ante un empleador público o privado.

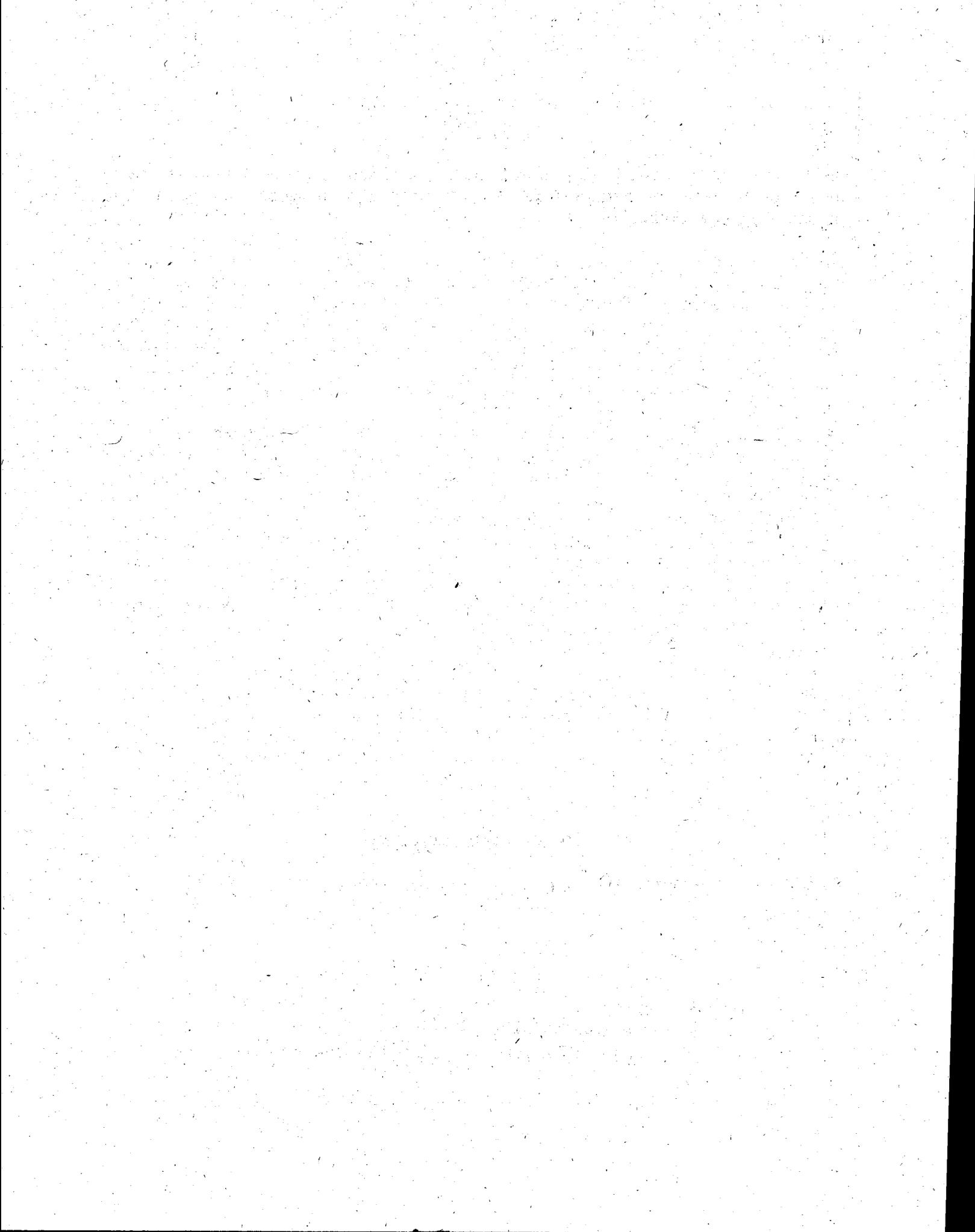
Dicha protección se materializa mediante acciones afirmativas que permitan la continuidad laboral, estas son manifestaciones del deber de solidaridad contenido en los artículos 1 y 95 de la Carta, como principio fundador del Estado Social de Derecho y patrón de conducta de las personas que integran la sociedad, con la obligación de responder con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas.

MEDIOS PROBATORIOS

Solicito a su señoría tener en cuenta y valorar el siguiente material probatorio

Documentales

- Certificados laborales
 - Historias clínicas de la EPS SURA y de la EPS COOMEVA
 - Respuesta emitida por la Dirección de Gestión Humana del ICBF
-



Solicitud de pruebas:

Solicito a su señoría que se sirva exhortar al ICBF, para que informen si existen plazas laborales vacantes grado 11 en la Regional Antioquia del ICBF.

PETICIONES

Primera: Concederme los derechos fundamentales a la dignidad humana, igualdad, al trabajo y al mínimo vital que han sido flagrantemente vulnerados por el ICBF.

Segunda: Ordenar al ICBF que adelante todas las acciones afirmativas necesarias que permitan la protección a la estabilidad laboral reforzada por concepto de mi salud, y por ende vincularme en la Regional Antioquia del ICBF o en sus Centros zonales en un empleo grado 11 o uno de mayor categoría de conformidad con las vacancias definitivas existentes.

Tercera: Ordenar al ICBF el pago de salarios y prestaciones sociales que me corresponden desde el momento que se efectuó el retiro por parte del ICBF hasta que se haga efectivo el reintegro y nombramiento en provisionalidad en vacancia definitiva

NOTIFICACIONES

Sírvase tener las siguientes direcciones de notificaciones:

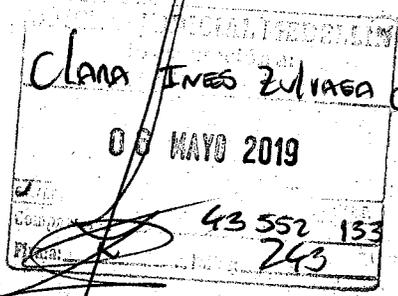
La entidad accionada: Avenida Carrera 68 N° 64C-75, Bogota, teléfono: 4377630, correo electrónico: notificaciones.judiciales@icbf.gov.co, tutelas@icbf.gov.co

A la accionante en:

De Usted señor Juez;

Atentamente;


CLARA INÉS ZULUAGA CASTAÑO
C.C. 43.552.133 de Medellín
Correo Electrónico: claritodeluna1912@gmail.com
Celular: 312 887 62 25
Se anexan 243 folios


CLARA INÉS ZULUAGA CASTAÑO
06 MAYO 2019
43 552 133
243

