

Zipaquirá -Cundinamarca-, 12 de junio de 2021

SEÑOR

JUEZ PROMISCOUO DE FAMILIA -REPARTO-

CÍRCULO JUDICIAL

GIRARDOT -CUNDINAMARCA-

E.S.D.

NANCY CECILIA SALAZAR MOYA, a su despacho, comedidamente, asigno poder al doctor **CAMPO ELÍAS CRUZ BERMÚDEZ**, para, que en mi nombre y representación, incoe **TUTELA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** contra **GUSTAVO MAURICIO MARTÍNEZ PERDOMO (SECRETARIO GENERRAL DEL ICBF)** y el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -ICBF-**.

El poder se confiere, para que pida el amparo a la estabilidad laboral reforzado de prepensionable y de consiguiente la protección efectiva de los derechos fundamentales de los derecho: a un trabajo público (en condiciones de ejercicio digno, justo y en un ambiente de óptima ergonomía, sin presión y acoso), al derecho de igualdad, a la vida e integridad personal, al goce de un ambiente sano y familiar pleno, a la confianza legítima, a la seguridad y a la buena fe de la justicia, a acceder a la pensión de vejez, a la garantía plena y ejercicio de los derechos y principios mínimos fundamentales de: Igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y a la condición de mujer cabeza de familia y en especial al derecho de especial protección leal y constitucional por parte del Estado, causada por la Resolución N.º 1842 del 13 de abril de 2021, y que en consideración a ello, se ordene reintegrarme o reubicarme a un cargo en provisionalidad de carrera igual o superior jerarquía al cargo de defensor de familia código 2125 grado 17, que desempeñé hasta el 4 de junio de 2021, y que ese amparo se dé, en no ser retirada del cargo hasta tanto, no esté en condiciones aptas de salud o haya adquirido el derecho a pensión de vejez o de jubilación.

Mi apoderado, queda expresamente facultado para recibir, transigir, desistir, conciliar, sustituir y demás aspectos conducentes a la defensa de mis derechos e intereses, conforme a lo señalado en los artículos 74, 75 y 77 del Código General del Proceso.

Señor, juez,

NANCY CECILIA SALAZAR MOYA

c.c. N.º 65 734 205

Acepto:

CAMPO ELÍAS CRUZ BERMÚDEZ

c.c. N.º 5 849 708 Armero

TPA N.º 14 309 CSJ

Zipaquirá -Cundinamarca-, 12 de junio de 2021

SEÑOR

JUEZ PROMISCO DE FAMILIA -REPARTO-

CÍRCULO JUDICIAL

GIRARDOT -CUNDINAMARCA-

repartojprfgir@cendoj.ramajudicial.gov.co

E.S.D.

Ref.: **ACCIÓN de TUTELA de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de NANCY CECILIA SALAZAR MOYA contra GUSTAVO MAURICIO MARTÍNEZ PERDOMO y el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -ICBF-.**

CAMPO ELÍAS CRUZ BERMÚDEZ, mayor, identificado con la cédula de ciudadanía N.º 5 849 708 y con domicilio en esta capital, comedidamente, actuando en nombre de **NANCY CECILIA SALAZAR MOYA**, también mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía N.º 65 734 205, con domicilio en la ciudad de Ibagué -Tolima-, promuevo **ACCIÓN DE TUTELA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** contra **GUSTAVO MAURICIO MARTÍNEZ PERDOMO**, mayor, con domicilio en esta ciudad y secretario general del **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -ICBF-**, y de esta mismo organismo descentralizado del Estado de la Rama Ejecutiva del Poder Público y coordinador del Sistema General de Bienestar Familiar, adscrito al Ministerio de Salud, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, con domicilio principal en esta capital, y representado por su directora general, en cabeza de **LINA ARBELAÉZ ARBELAÉZ**, mayor, con domicilio en esta capital. En el siguiente escenario determino, con:

FUNDAMENTOS DE HECHO

1. Mi mandante, ingresó al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -**ICBF-**, en nombramiento provisional, en el cargo de carrera de defensor de familia código 2125 grado 17 (ref. 12644) en el Centro Zonal N.º 2 de Girardot de la planta global del **ICBF**, asignada a la Regional Cundinamarca, dado en la Resolución N.º 1648 del 13 abril de 2015, expedida por la Secretaría General del **ICBF**.
2. El día 3 de abril de 2021, la Secretaría General del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -**ICBF-**, comunicó por la web a mi mandante, el contenido de la Resolución N.º 1842 del 13 de abril de 2021, de que su relación laboral citada en el punto anterior, terminaba por el nombramiento, en periodo de prueba de **LILIANA ROCÍO OSORIO SALAZAR**, en el cargo de carrera de defensor de familia código 2125

grado 17 (ref. 12644), y que su encargo en este empleo, duraría hasta el día en que esta última, se posesionara en este cargo.

3. El día 4 de junio de 2021, **LILIANA ROCÍO OSORIO SALAZAR**, fue posesionada, en periodo de prueba, en el cargo de carrera administrativa de la planta global de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ubicado en municipio de Girardot de la **Regional Cundinamarca** a **LILIANA ROCÍO OSORIO SALAZAR**, en el cargo de defensor de familia código 2125 grado 17 (ref. 12644) en el centro Zonal de Girardot, quedando, mi patrocinada, retirada *ipso facto*, de este cargo, como lo demanda el artículo 2 (parág.) de la Resolución N.º 1842 del 13 de abril de 2021.

4. En la mentada Resolución, en sus considerandos en cita, el **ICBF**, esboza las razones de la terminación laboral del cargo, que detentaba mi poderdante y del mejor derecho de la nueva titular del anotado empleo, en cita de las sentencias de: fallo de segunda instancia del 17 de septiembre de 2020, expedido por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca; SU-917 de 2010 de la Corte Constitucional, M.P. Jorge Iván Palacio; 7 de diciembre de 2016 del Consejo de Estado, radicado 73-001-23-33-000-2013-00149-01; T 096 de 2018, M.P **LUIS GUILLERMO GUERRERO PEREZ**; 8 de octubre de 2019 de este mismo alto tribunal y en el Concepto 2106 de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, que se resumen en expresar, que el nombramiento en periodo de prueba de **LILIANA ROCÍO OSORIO SALAZAR**, en el cargo de carrera de defensor de familia código 2125 grado 17 (ref. 12644), que venía siendo desempeñado en provisionalidad por **NANCY CECILIA SALAZAR MOYA**, concluye, en concretar, terminado, el cargo en nombramiento provisional de mi mandante, porque que “... la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron el concurso público de méritos...”.

5. En la sentencia del Tribunal Contencioso Administrativa del Valle del Cauca, en mención, en fallo de segunda instancia del 17 de septiembre de 2020, declara inaplicar por inconstitucional el criterio unificado sobre "uso de listas de elegibles en el contexto de la ley 1960 de 27 de junio 2020 aprobado por la Sala Plena de la **CNSC**, en sesión del día 16 de enero de 2020, en el cual los demandados, no especifican, en los considerandos de la Resolución N.º 1842 del 13 de abril de 2021, las motivaciones de inconstitucionalidad de este criterio, omisión, que considero es un acto de falsa motivación de la causa de terminación de la relación laboral de mi poderdante e irrespeto del debido proceso, porque los motivos del rompimiento de la citada relación deben quedar absolutamente claros.

6. En el aspecto, que antecede, no podía, el mencionado Tribunal, en sana lógica, proferir el numeral **TERCERO** de la parte resolutive del mentado fallo, en dar aplicación al criterio unificado sobre "uso de listas de elegibles, aprobado por la **CNSC**, en sesión del día 16 de enero de 2020, por inconstitucional, y de paso, ordenar al **ICBF**, en el artículo **CUARTO** la

conformación de “... **listas de elegibles unificadas en estricto orden de méritos...**” de los participantes de la convocatoria N.º 433 de 2016, y cuyas listas ya vencieron el 18 de julio de 2020, y que no lograron ser nombrados la totalidad de los participantes, en los empleos de defensor de familia, código 2125 grado 17, y de los cuales, se ordena la conformación unificadas de listas de elegibles, por contravenir la Ley 160 de 2009 y no tener la Ley 909 de 2004, efectos hacia el futuro, violando de esta manera los demandados los derechos de igualdad y de favorabilidad, a más los otros derechos fundamentales susceptibles de esta acción de amparo, como lo expresaré, en los fundamentos de derecho de esta acción.

7. Mi mandante, para la fecha del 4 de junio de 2021, en que se posesionó **LILIANA ROCÍO OSORIO SALAZAR**, en periodo de prueba, en el cargo de defensor de familia código 2125 grado 17 (ref. 12644), el **ICBF**, da por terminada la relación laboral, que tenía con mi mandante, justo cuando esta se encontraba mi protegida con 56 años de edad, y en situación de madre cabeza de familia, en los estados de discapacidad o debilidad manifiesta por disminución en su estado de salud leve o grave debido a padecer de las enfermedades de **DIABETES** y **DISLIPIDEMIA**, como de prepensionada, eventos, que la colocaban en persona susceptible de especial protección del Estado, por tener, en este último caso, un tiempo de cotización a pensiones de 1 151,86 semanas, que equivalen a más de 22 años de estar aportando a esta prestación social, es decir, sin opción de protección especial, cuando solo le faltaban menos de tres (3) años, para adquirir la pensión de jubilación o de vejez exigidos por la Ley 100 de 1993, para adquirir la pensión de jubilación o de vejez.

8. En muchas de las expresiones jurisprudenciales de la Corte Constitucional, se han amparado derechos por las situaciones arriba anotadas, como fundamentales en los análisis de la teoría constitucional, empero, a esas categorías de situaciones, surge ahora, y en especial, por decisión del Poder Legislativo, en la Ley 2040 de 2020, el mandato del artículo 8, dándole categoría en carácter de “... **sujetos de especial protección por parte del Estado...**”, a los prepensionados, en casos de faltarle menos de tres (3) años, y creando a estos la obligación del Estado, de que debe protegerlos efectivamente, en sus derechos no solo en los asuntos constitucionales sostenidos por los altos tribunales, sino por mando Legislativo, contenido en esta Ley, y en el mandato de que la protección debe hacerse, en todo el tiempo, que sea menester, para adquirir el derecho pensional, y no como se hacía antes de esta norma, que bien es cierto, que ordenaba su reintegro o reubicación, esta quedaba sujeta al vaivén de las circunstancias desprevenidas, de que nuevamente su relación laboral, ilógica y paradójicamente, podía nuevamente ser objeto de parte de la entidad de la ruptura contractual, por la prevención, prevalencia y privilegio absoluto, que le han dado y le siguen dando a quienes reclamaban o reclaman, los empleos de la categoría del que desempeñaba mi protegida en el **ICBF**, a quienes como mi mandante, se encontraban, en la mentada situación de prepensionada, reitero, por faltarle menos de tres (3) años, para acceder a la pensión de

jubilación o vejez, y que si bien estos encaraban la especial protección del Estado y eran reubicados por ello, en la planta global de personal, ese amparo era en provisión efímera, en virtud de no existir norma legislativa, que diera fuerza a tal amparo, y eran nuevamente desprotegidos, por personas en la ola de su nombramiento en los modos de la ley anterior a la Ley 1960, en estricto orden de méritos, acontecimientos, que ahora con lo ordenado en la cita Ley, forzosamente, deberán ser reubicados y sostenidos en el empleo hasta tanto adquieran los requisitos mínimos para el acceso al beneficio pensional.

9. Además de las situaciones anteriores, con las medidas de desvinculación por rompimiento de la relación laboral anotada, que tenía mi representada con el **ICBF**, no solo se dan las situaciones anteriores, sino que quedó sin oportunidad de recursos en dinero, para adquirir su prima vital y móvil, que le permita atender y suplir sus necesidades alimentarias económicas, de protección e integración de su familia, entre ellas, en su orden, los costos de alimentación, los costos de servicios públicos, cuotas mensuales de hipoteca contraída con el Banco **DAVIVIENDA**, y atender las necesidades de su hija **LINA ISABEL ENCISO SALAZAR** de 29 años de edad, a quien tiene, que atender sus estudios en el **INTERNATIONAL BUSINESS EN CENTENNIAL COLLEGE**, que realiza en la ciudad de **TORONTO, CANADA** desde enero del año 2021.

10. Entre los costos económicos de mi protegida, personales y familiares, se encuentran, el valor mensual aproximado de **\$5.696.997**, respecto del valor mensual de:

10.1. Los alimentos, que los taso, en -----	\$ 1.500.000
10.2. Los servicios públicos (electricidad, agua, gas) -----	\$ 745.000
11.3. El valor cuota hipotecaria N.º 5716166300090167 en DAVIVIENDA - \$	470.000
10.4. Crédito Libre Inversión estudio mi hija por Libranza crédito N.º 5916166300257707 en DAVIVIENDA -----	\$ 738.000
10.5. Crédito libre inversión, cuota mensual crédito N.º 5916166300339463 en DAVIVIENDA por -----	\$ 435.000
10.6. Crédito Libre Inversión, cuota crédito BANCO FALABELLA -----	\$ 250.000
10.7. Crédito libre inversión cuota BANCO SCOTIABANK COLPATRIA -----	\$ 508.997
10.8.El valor del transporte -----	\$ 550.000
Total -----	\$5.696.997

11. Mi mandante, en los estados anotados en el numeral 7, en particular, al darse la ruptura de su empleo, por el **ICBF**, queda completamente desprotegida, al no contar con aportes sustanciales o esencial de otros miembros de su familia, y por ello tiene, que asumir todas las necesidades hogareñas y de su grupo familiar, que he anotado, y que se derivaban del empleo, que ella ejercía en el **ICBF**, en el mencionado cargo, y sin estos ingresos económicos, se encuentra en serias dificultades, no solo por su edad, sino por la difícil situación de la economía no solo a nivel de Colombia sino de su entorno global

de la contracción de la economía derivada de la caótica y crítica situación de confinamiento por la pandemia universal de la **COVID - 19**, que acrece potencialmente la tasa de desempleo, sobre todo de las mujeres y de los jóvenes, en manera, que no puede atender las citadas necesidades familiares, personales, sociales y por ende, es lógico pensar, que mi mandante, se encuentra en serias dificultades, para incursionar nuevamente en el mercado laboral, en las condiciones, que tenía en el cargo, que le fue terminado.

12. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar **-ICBF-**, por intermedio Resolución N.º 1842 del 13 de abril de 2021, proferida por el secretario general, al expedir la contentiva del nombramiento de **LILIANA ROCÍO OSORIO SALAZAR**, y el ordenar el retiro del cargo de defensor de familia código 2125 grado 17 del Centro Zonal de Girardot del **ICBF** Regional Cundinamarca, no tuvo en cuenta las situaciones y estados anteriores precisados, vulnerando, y afectando, en modo grave los derechos fundamentales de mi patrocinada, objeto de esta demanda, cuando, quiera, que se estructuró, como la acción de tutela en nota, que el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cuaca, inaplicó por inconstitucional, y que por demás dio curso en falsa motivación a tener como inconstitucional el mentado Criterio, cuya falsa motivación se dio en la simple cita de esa sentencia, sin que, en modo alguno, razonara en lógica deductiva, por qué se daba ese fallo tan contradictorio en profundidad y daba curso a esa orden de elaboración de lista en modo igual a la concebida por la Ley 1950, cuando esa esa opción procedía en masa a dar por terminada la relación laboral de quienes ocupaban esos cargos en provisionalidad, sin que aclarara, reitero, los argumentos de por qué revoca una decisión de primera instancia, que considera, como lo hizo el citado tribunal, en ese mismo sentido como inaplicable esa esa Ley 1960 y al parecer da curso al imperio del Criterio Unificado del 16 de enero de 2016, que ahora declara inconstitucional, que ya apremia enormes incongruencias con los fenómenos de la aplicación de la ley en el tiempo, que no puedo dilucidar con lo ha expuso sobre ese particular el citado juez de instancia, que dio ocasión a la excepción de inconstitucionalidad, que aplica considero lo hace en sentido diferente, al citado Criterio la **CNSC**, que en forma absurda e inexplicable y contraderecho, toma esa inaplicabilidad, entendida en efecto contrario, es decir, de ser normas refrendadas en el magno texto constitucional.

13. Mi mandante, consideración a la decisión de lo ordenando en la Resolución N.º 1842 del 13 de abril de 2021, elevó derecho de petición, el día 3 de mayo del 2021 y enviado por correo electrónico el 4 de mayo del 2021, radicado N.º 202144010000053372, ante el **ICBF**, para pedir amparo por las condiciones de especiales anotadas en el punto 7 de estos hechos, en el cual propuso razones y cita de sentencias de la Corte Constitucional, que imponían a la institución demandada, el tener en cuenta, por las situaciones esbozadas en reubicarla o reintegrarla, en

un cargo de igual o superior jerarquía al que desempeñaba, sin que hasta la fecha haya dado respuesta a la citada petición.

14. Existen múltiples sentencias de tutela de los altos tribunales, que priman la protección plena de los servidores públicos o de trabajadores del sector privado, que son cobijados con medidas de protección de estabilidad de su empleo, por ser personas sujetas de especial protección constitucional, como el de ordenar el reintegro o reubicación de estas personas, en forma presuntiva provisional, al cargo del cual fueron retirados, proyectados en estabilidad, hasta cuando estén en condiciones óptimas de salud o haya adquirido los requisitos para adquirir la jubilación o pensión de vejez y se encuentre recibiendo la primera mesada pensional.

15. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar **-ICBF-**, conforme a las normas jurídicas de su creación y sus decretos reglamentarios, ha dado prioridad a sus objetivos y metas de velar no solo en este aspecto por la estabilidad y protección prevalente de los niños, sino también del amparo y estabilidad de la familia, y de contera, por ser la entidad, que está también, llamada especialmente a proteger los derechos fundamentales de los funcionarios en el desempeño provisional en cargos y de respetar en prioridad la Ley y la Constitución Política, como los derechos fundamentales de esta acción, más, cuando se está ante situaciones, como las de mi protegida, que tienen que ver con la garantía y estabilidad de su empleo por situaciones, que he planteado en el numeral 7 de estos hechos y acoplado, en los “... **estados de especial protección por parte del Estado...**”, que afectan profunda y significativamente la estabilidad física, emocional, la vida personal, familiar y patrimonial de mi protegida, y que sin embargo, obviaron los demandados.

16. En lo anotado, se han vulnerado y afectado en sumo grado los derechos objeto de esta demanda, y en el mismo grado el contenido de las Leyes: 100 de 1993, 82 de 1993, 361 de 1997, 1346 de 2009, 1618 de 2013 y 1751 de 2015 y 2040 de 2021, y las sentencias, que al efecto anotaré, que si bien se han dado algunas privilegios prevalentes, no han tenido en cuenta lo precisado en situación de debilidad manifiesta por disminución en su estado de salud leve o grave, que determina la Ley 361 de 1997, necesariamente tiene, que enlazarse con el mandato de esta última Ley, que determina su aplicación a trabajadores o extrabajadores, que se encuentren en la situación antes aludida, que como lo anotaré en el título de fundamentos de derecho, se sobreponen inexorablemente a los criterios de las anotadas sentencias de tutela y de lo mandado en los artículos 123, 125 y 126 de la carta de derechos de 1991.

17. Lo anterior impone, la violación flagrante de los principios de igualdad, justicia, proporcionalidad, equidad y de aplicar pronta y cumplida justicia, en favor de personas, que se encuentran frente a la situación, que he referido en el punto cardinal 7 de estos hechos, en

razón de estar la accionante, en el grupo de personas de “... **especial protección por parte del Estado...**”, en forma prevalente, en manera, igual a la que contempla el artículo 44 de la carta de derechos, en favor de los niños.

18. De la misma manera vulneran en forma grave los derechos fundamentales al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzado, a gozar de un trabajo público (en condiciones de ejercicio digno, justo y en un ambiente de óptima ergonomía, sin presión y acoso), al derecho de igualdad, a la vida e integridad personal, al goce de un ambiente sano y familiar pleno, a la confianza legítima, a la seguridad y a la buena fe de la justicia, a la reubicación laboral, no ser discriminado en el empleo o que por situaciones económicas, física o mentales se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta, el acceder a la pensión de vejez y a no ser retirada del cargo, hasta tanto no esté en condiciones aptas de salud o haya cumplido los requisitos para adquirir el derecho a pensión de vejez o de jubilación, como a la garantía plena y ejercicio de los derechos y principios mínimos fundamentales de: Igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y de protección especial a la mujer cabeza de familia, y demandan el amparo efectivo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

En los criterios y presupuestos fácticos señalados, se encuentran afincados en el respeto de la dignidad humana, de solidaridad, sumado a la necesidad de efectivizar las normas institucionales y legales, objeto de los derechos a proteger, que cito en los hechos y las pretensiones, que se conforman, acorde a sus situaciones particulares en las siguientes categorías, que tienen que ver, con la estabilidad laboral reforzada de quienes, como, mi mandante, se encuentran en estados críticos de: salud, ser cabeza de hogar y en tiempo menor a tres (3) años de adquirir la pensión de jubilación o de vejez, que los pone en condición de especial protección por parte del Estado, al encontrarse, en la materialización de la “... **especial protección legal... y constitucional por parte del Estado...**”, por encontrarse, en:

a. Estado de discapacidad o debilidad manifiesta por disminución en su estado de salud leve o grave:

Que impone el derecho a trabajar en condiciones de igualdad, que considero siguen el supremo fin de procurar disminuir el difuso proceso de exclusión y marginación, que padece de sus enfermedades de

DIABETES y DISLIPIDEMIA, en las que se debe tratar de aminorar la carga, por disminución de su situación física, síquica y física, en forma bastante crítica y devastadora, que imponen brindar una protección más consolidada de todos sus derechos, acorde a las normas, que he citado y citaré sobre la situación personal de mi protegida, que puede afectarla en mayores aspectos, en el mundo personal, familiar, económico, físico, síquico y social, en forma bastante preocupante, que reitero, contravienen las normas, que he anotaré y desde luego las metas y objetivos del **ICBF**, entre ellas, el de velar, también, por la estabilidad de la familia y el bienestar general de sus trabajadores, y en ese interés y protección efectiva, le asegure un empleo en condiciones dignas, en una oficina o Centro Zonal, en donde sin obstáculos, pueda ser favorecida en el reconocimiento y respeto a los principios y derechos fundamentales de: favorabilidad, a la prima vital y móvil, de mujer con discapacidad y asimismo cabeza de familia, y en especial de atención a su situación crítica y precaria de salud, en donde se erigen en importancia trascendente, el respeto de la integridad personal, la vida y como premisa fundamental al libre desarrollo de su personalidad, y de lógica, de su núcleo familiar, que este evento, impone cumplir al **ICBF**, en mandato de varias normas de la Constitución Política, como de leyes afines.

Commented [CECB1]:

En cuanto a la situación particular de pedir, que su despacho sea el promotor, difusor y el garante al derecho a la salud, frente a las enfermedades, que padezco, sí, debe, conforme al mandato de los artículos 2, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 53, 54 y del Preámbulo de la Constitución Política, velar, garantizar la salud, por brindar a mi familia y a mi persona, una protección efectiva e integral, que depare la estabilidad, bienestar y protección preventiva de salud, el derecho al trabajo en dignidad y estabilidad y seguridad de un prima vital y móvil, como de mi grupo familiar, y deben por ello garantizarme, además, el derecho de poder acceder con mediana facilidad a **“... La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud...”**, como lo demanda el artículo 49 (inc. 1), ídem, lo que confluído en lo anotado en el artículo 13 (inc. 1, 3 y 4) de la Constitución Política, que mandan, en su orden que: **“... El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados...”** y **“... El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición... física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan...”**, y en el camino de las normas jurídicas anotados en los hechos de esta acción, en posibilitarme todos los espacios viables, para la atención, rehabilitación y sanación o manejo de sus afecciones patológicas, permitiendo, que desempeñe, sus funciones, en el nuevo cargo, que se le reintegre, que posibilite en condiciones de respeto y dignidad, de tal

forma, que ejerza estas, en compatibilidad del manejo y tratamiento adecuado de su salud, sin barreras de discriminación o desigualdad, de falta de medios de atención médica especializada de atención, tratamiento y de suministro adecuado de medicamentos o de establecer trabajo en espacios territoriales, que obstaculicen estos servicios, libres de estas afecciones, que padece, frente a los demás servidores públicos, sin dejar de anotar, a su despacho, que en estos casos en varias sentencias la Corte Constitucional, permite ejecutar la movilidad de personal, que sea necesario, a fin de que se reubique, en oficina de la planta global de personal del **ICBF** de Girardot o de Ibagué o de ciudades de municipios o distritos aledaños, en su orden a las Regionales de Cundinamarca o Tolima o Bogotá, D.C., que permita la atención integral de la estructura funcional de la **EPS** a la que pertenece mi mandante, para que se pueda cumplir la atención integral de su salud, dentro de la definición de la Organización Mundial de la Salud (**OMS**) y del concepto de la Carta de Ottawa sobre Promoción de la Salud de 1986, que, dicen, en su orden, que **“... es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades...”** y **“... promoción de la salud consiste en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma...”**, y poder en el anhelo de vida de la citada demandante, que alcance las acotaciones de trascendencia de conclusiones dadas por **GUSTAVO ALCANTARA MORENO**, en la Revista *Sapiens* de Investigaciones, Año 8. N.º 1, junio 2008, página 107 de la Universidad de los Andes, tomado del escrito de Definición de salud de la organización Mundial de la Salud (**OMS**) y la interdisciplinariedad, publicado por la plataforma de internet, que, expresa, que **“... La salud es un estado tanto material como inmaterial. Por lo tanto, se trata de un fenómeno multidimensional que trasciende y desborda la competencia estrictamente médica, relacionándose además de la biología, con la economía y la política, en tanto que es un asunto individual y colectivo al unísono.**

Por tal motivo, la definición de la OMS sigue teniendo plena vigencia, pues a través de una orientación post-positivista (sic), confirma una síntesis que se propone integrar múltiples aspectos, en contraposición con una visión reduccionista y limitada de la misma de la cual se sustenta en el paradigma positivista de la ciencia, que tiende a dividir y fragmentar el conocimiento desde diversas disciplinas, de manera aislada.

Además, el concepto de salud de la OMS tiene que ser analizado y evaluado teniendo en cuenta su propósito normativo y carácter institucional, que es el punto de partida de múltiples programas, proyectos y políticas de salud a nivel global y mundial. Se está ante una visión de la salud con un contenido deontológico; se hace énfasis o en lo que ésta (sic) “debe ser”. Sin embargo, a pesar de las críticas y de los convenientes epistemológico que pueda presentar, es

innegable la utilidad de la misma para estudiar una realidad compleja, necesitada de abordajes interdisciplinarios.

Aunque cuando la OMS habla solamente de salud resulta indudable que se trata de muchos más, pues el término salud está indefectiblemente asociado a la enfermedad, conformando ambas un binomio inseparable al cual se le denomina como proceso salud y enfermedad. Se trata de un proceso porque es impertinente hablar de salud y enfermedad en forma absoluta, pues ambas son nociones que se ubican dentro de una escala gradual, apareciendo el calificativo de daño o enfermo para un individuo o grupo con fines prácticos ante una determinada situación o relación social...”, argumentos, que nos muestran, que se deben posibilitar y copar en la prevención, atención y tratamiento de la enfermedad, la ejecución de todas las acciones, prácticas, medios técnicos y científicos, que lleven a los concepto de salud, que he anotado, y no al simple tratamiento lineal, plano quirúrgico y médico, sin el tratamiento terapéutico, científico, en inclusión del suministro de los instrumentos técnicos, científicos y prácticos para la rehabilitación plena y efectiva, y garantía plena del restablecimiento o rehabilitación de la salud, por parte de las entidades, como la **EPS SANITAS**, que cumplen esas tareas de atención, prevención, tratamiento y rehabilitación de salud, y situaciones, que han quedado en el aire por la terminación de la relación laboral.

La salud, señor, juez, es uno de los derechos fundamentales, que imponen la estabilidad laboral, en especial, en preferencia a los servidores públicos, y en los que se encuentran estado de discapacidad o debilidad manifiesta por disminución en su estado de salud leve o grave, que más atención apremiante deben de recibir los trabajadores del Estado y su núcleo familiar, porque comprometen su vida de relación personal, síquica, afectiva y moral, y física, que afectan la integridad personal y dignidad, y no se puede aceptar, que un empleador, y menos un organismo del Estado, como el **ICBF**, deniegue velada o subrepticamente, esas obligaciones de proteger, cuidar y garantizar el estado de salud y de bienestar, con silencios, evasivas o cuestiones insustanciales, deleznable, inconscientes e injustas, que por lo general se dan y se están presentado con mí mandante, y sólo es posible, poder tomar medidas preventivas de protección a la salud y la seguridad social, cuando quiera, que esa expectativa, se condicione al veredicto de una calificación previa de un organismo de salud o junta médica, sobre todo cuando el cambio de atención y tratamiento, no dependen de la calificación de una enfermedad por parte del médico general o especializados, sino de la lesión patológica del trabajador, que ya esté o no certificada o bien se presume de esa clase de enfermedades, que he referido, y que demandan un tratamiento urgente, especial, cualificado, diligente y pronta, para evitar mayores y serios traumatismos a la salud de una persona, cuyo tratamiento no puede dejar de recibir o interrumpir, cuando se toman en forma férrea, estrechas decisiones laborales, que si bien no incumbe una orden de no permitir, el tratamiento, en la práctica, como en el caso, el sitio de cumplimiento de las tareas laborales, la mecánica de la actividad del ejercicio de obligaciones y deberes, y las demás circunstancias, que he anotado en esta petición, hacen que en la

práctica se dé una barrera impeditiva, para que pueda ser atendida en forma plena y en debida medida, por la entidad de salud a la que está afiliada, que se evidencia en concreto en las circunstancias, de guardar silencio o negarse a atender el angustioso y delirante pedido de ayuda y solidaridad humanitaria, que ha pido a tan benemérita institución, en el derecho de petición, que pese a haber transcurrido un tiempo de más de dos meses (petición presentada el lunes, 3 de mayo de 2021 5:58 p. m.) días hábiles, no ha sido contestado o resuelto por los accionados, pese a que sentencias de los altos tribunales han asumido esa protección indistintamente, si el **ICBF**, da o no prioridad o prevalencia al nombramiento por “... **méritos y calidades de los aspirantes...**” de quienes concursaron o no en convocatorias de cargos de carrera en la institución demandada, antes o después de proferida la Ley 1960 de 2019.

La protección y garantía de la salud, no se pueden someter a criterios de estrictos mecanismos administrativos o económicos rígidos o inflexibilidad laboral o de barreras de movilidad de la planta de personal o de argumentos jurídicos amañados o tozudos de primacía de méritos preferentes de nombramientos de personas por concurso, sino que en ese legado humanista, de sensibilidad humana y de conciencia social o de solidaridad, como así lo concibe el del artículo 95 (num. 2) del texto superior, que ordena “... **Obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas...**”, el **ICBF**, está llamado, en procura de angustia de personas, que se encuentran o se encontraban en los referidos estados de salud, y los demás derechos fundamentales, que planteo, y por ende, se deben tomar las medidas administrativas necesarias, para proteger efectivamente los derechos de los trabajadores, como es el caso, que nos ocupa, sin que se escuden los demandados, en actos de notoria inacción o que significando actos de decisión, se antepongan, a la efectividad y respeto de derechos tan fundamentales, como los ya mencionados, que pueden lesionar en forma grave la vida, la integridad, la dignidad, la prima vital y móvil, personal de un trabajador, como mi mandante, que está afectada profundamente en su salud, y que antes que mediar en actos como los anotados, van a derivar además de lo referido, en perjuicios serios, que pueden comprometer en grado sumo el presupuesto del Estado, porque las enfermedades, que padece son progresivas y de graves complejidades, y que he referido al punto 7 de estos hechos, pueden dar lugar, a no poder acceder al ejercicio del tratamiento médico quirúrgico, de terapias y el suministro de los elementos prácticos y científicos y de medicamentos, de exámenes complejos de laboratorio y mediar e impulsar la gravedad de las afecciones, que se darán en vectores críticos para la vida y de repercusión, y en fin de todo el grupo familiar, que en todo caso, reitero, no es el marco de acción, que la ley confiere en posibilidades de solidaridad, amparo y tratamiento, que se permite a los servidores públicos, que tienen ese cúmulo de afecciones complicadas, como las que padece y he citado, y que son conocidas, como lo ha reconocido y conoce el **ICBF**, y que hipotéticamente, podrían comprometer la responsabilidad estatal, si la acción impetrada, no es

atendida, que desde luego, en ese criterio de protección especial del Estado, que consagran las Leyes: 1346 de 2009, 1618 de 2013 y 1751 de 2015.

b. La condición de madre cabeza de hogar o de familia:

La condición de ser, mi protegida madre cabeza de hogar o de familia, es otra cuestión, que demanda, el amparo pedido, y esta condición imprimía preocupación por su estabilidad laboral relativa, más cuando el **ICBF**, debió estudiar su hoja de vida y ahí hubiera tomado nota de que desde hace años a la fecha de terminación de su relación laboral, tenía esta especial condición en mención, que era imperiosamente susceptible de amparo, en la expresión de especial protección del estado, que precisa la Ley 82 de 1993.

c. La situación de encontrarse, asimismo, mi mandante, en la etapa de prepensionada, por faltarle tres (3) años para adquirir la pensión:

Mi poderdante, en referencia a lo expuesto en los puntos 4 a 7 de los hechos de esta acción, al momento de dar el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -**ICBF**-, por terminada la relación laboral, que desempeñaba mi mandante, en el cargo de defensor de familia código 2125 grado 17, su estabilidad en el empleo, fue afectada con la notificación del 3 de abril de 2021, dada en la Resolución N.º 1842 del 13 de abril de 2021, sujeta al momento de posesión del nombramiento potencial de **LILIANA ROCÍO OSORIO SALAZAR**, persona nombrada en reemplazo de mi representada, y que luego se reitera de que esa posesión, implicaba la efectividad de cumplimiento de la decisión de retiro del empleo, a cumplirse el día 4 de junio de este mismo año en cita, ya esta, contaba con menos de tres (3) años, para adquirir el derecho a la pensión de jubilación o vejez, así se tratara de que las personas, que surtieron o no la convocatoria N.º 433 de 2016, propuesta por el **ICBF**, para suplir cargos de empleo de carrera “... *en estricto orden de mérito*...”, el **ICBF**, no podía desamparar y afectar los derechos objeto de esta acción, por ser mi mandante, persona, susceptible de amparo especial, y el **ICBF**, debió haber atendido esta situación y no haber roto el nexo laboral, que tenía con esta.

Lo expresado en los hechos de esta acción, demandan un interés superior de las directivas de la Dirección General del **ICBF**, de garantizar, en prevención y en la práctica, a **NANCY CECILIA SALAZAR MOYA**, la protección pedida en esta acción, en manera, que garanticen a esta un trabajo en condiciones dignas y justas, y el de propender y fortalecer la integración y el desarrollo armónico de su familia, y proteger, asimismo, la garantía de sus derechos fundamentales, que se insertan en esta demanda.

El artículo 9º del Código Sustantivo del Trabajo, manda, que la “... **PROTECCIÓN AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones...**”, en consonancia con los artículos 10, 13 y 21 del mismo texto anterior en cita, que son normas, que se unen al mandato

del artículo 2º y al Preámbulo de la Constitución Política, que en su orden imponen, que **“... Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.**

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares... y **“... fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo...”**, garantías que son de orden público e irrenunciables, y que, reanoto, deben ser con mayor encomio, respetadas y aplicadas por el **ICBF**, como entidad oficial y como organismo rector del Sistema Nacional de Salud.

En el ritual acomodado de ordinario, asumido en modo general del **ICBF**, en las acciones jurídicas, que se adelantan su contra por los abusos, vulneración y amenazas fundamentales de los derechos de los trabajadores, de no recibir ninguna importancia, a estos, ante los derechos prevalentes de los niños y adolescentes, dado, que se parapetan, en los artículos 7, 8, 9, y 20 de la Ley 1098 de 2006 y en el artículo 44 de la carta magna, como las personas, que piden, preferencialmente, el ingreso a cargos de carrera, en estricto orden de méritos obtenidos en concursos o de simples nombramientos, en cargos nuevos creados con posterioridad a la vigencia de la Ley 1960 de 2019, frente a los cuales, absurdamente, en vía de interpretación desequilibrada, desigual, sesgada, injusta y subjetiva, que estos se sobreponen en exclusiva prevalente a los derechos fundamentales de la clase trabajadora, cuando, si bien, en estos eventos, entiendo debe velar por la promoción, defensa y amparo de los derechos fundamentales de los niños, que se dan en la ola eventual o potencial de violencia, amenaza o de vulneración, que si bien, es una tarea de importancia suma, no pueden en estos casos ni menos en acto esforzado, seguir el **ICBF**, sobre todo, bajo el imperio del **ICBF**, en la prédica de la absurda y acomodada tesis constitucional de **“... méritos y calidades de los aspirantes...”** y el **“... uso de la lista de elegibles en estricto orden de mérito...”**, que conjugan en su orden, los artículos 125 y 126 de la norma superior, para concluir *in extenso*, que están en prevalencia de los derechos de la vida e integridad personal y de la salud de los servidores públicos y contratistas, que se encuentran en laborando provisionalmente, en cargos de carrera, por la tozuda teoría del principio de *dura lex sed lex*, en entendimiento interpretativo exegético extremo, y menos, cuando se trata de nombramientos **“... en estricto orden de mérito...”**, que considero, no pueden tener un valor de mayor peso en la balanza de la igualdad, la equidad y la

justicia, frente a la potencial amenaza de muerte, porque la Ley y la Constitución Política y las jurisprudencia de las altas cortes han ubicado a las citadas personas dentro de los parámetros de “... **especial protección por parte del Estado...**”, y no pueden existir excusas de seguir privilegiando en forma prevalente a quienes, como a quienes han participado en convocatorias de empleos de carrera, cuando estos no se encuentran en potencial peligro o amenaza su salud y su vida y su prima vital, como si la tienen los trabajadores, sobre todo cuando se encuentran en las condiciones de mi protegida, y menos posible hoy en día, aceptar esa tesis de abierta exclusión y desigualdad, frente a los que piden el acceso a cargos públicos por méritos, y menos hoy aceptables, esos condicionamientos, cuando toda la humanidad, se expone a la pandemia global de la **COVID-19**, que pone más en peligro la vida y la integridad personal, sobre todo por estar en situación de morbilidad, por las enfermedades y situaciones de abierto desamparo y desigualdad, como las que padece mi mandante, cuando por efecto del rompimiento de la relación laboral por el **ICBF**, se exponen por angustia, depresión y estrés, por afectar su prima vital y móvil, no tener la opción de acceder al beneficio pensional, cuando solo le faltan a la fecha de terminación forzosa de trabajo, menos de tres (3) años para adquirir esta prestación, y eso hace, más críticas, asimismo su salud y más cuando a esas situaciones, enfrentar patologías que causan manifiestos estados de morbilidad.

En estos aspectos, en seguridad y amparo de derechos fundamentales, objeto de esta acción, se debe indubitadamente, dar aplicación a la norma más favorable a los intereses del trabajador o extrabajador, como lo demanda el artículo 21 del Estatuto Sustantivo Laboral y 53 del texto superior, los Convenios C158 (artículos 4, 5 y 10) de la **OIT** y de los artículos (artículos 1, 8, 9 y 10) de la Convención Americana sobre derechos humanos, y sin imponer la odiosa discriminación y *capitis diminutio*, en la que se colocan los derechos fundamentales de esta clase de trabajadores, sobre todo cuando, por el contrario de tan oscura y absurda tesis referida, que siempre antepone, repito, el **ICBF**, ante las demandas de tutela o de acción de nulidad y de restablecimiento de derechos laborales, interpuestas en su contra por los servidores o exservidores públicos, que deben por el contrario, en forma celosa y preferente, garantizar plenamente el amparo real y efectivo de los derechos fundamentales en nota, en relación a su personal de planta y de sus funcionarios despedidos y de contratistas, que se encontraban y encuentran en los anotados estados, al menos, preocupándose de su bienestar en salud y la seguridad en posibilitar una pensión de vejez o de jubilación, necesarios y efectivos, para preservar los derechos objeto de esta acción constitucional, sin la absurda restricción y mezquindad sujeta a frases, como lo anotado y también, en “... **méritos y calidades de los aspirantes...**” a cargos de carrera en el “... **uso de la lista de elegibles en estricto orden de mérito...**”, que realmente, no se les puede dar esa prevalencia de derechos a este modo de ingreso a cargos del Estado, porque, no existe ni en la Constitución ni en la Ley, esa connotación suprema de privilegio y prevalencia de derechos aún frente a los demás, como si los tienen los servidores o exservidores públicos, que están o han

estado en los estados sujetos a la “... **especial protección por parte del Estado...**”.

Frente a lo anterior, como bien lo anoté al numeral 7 de los hechos, el **ICBF**, no puede seguir desprevencidamente, ante la ambivalencia prioritaria de darle privilegio, en prevalencia preferencial y exclusiva, a las personas de las situaciones, de acceder a empleos por haber ocupado puntajes de excelencia en convocatorias de concurso, en menosprecio de los funcionarios o exfuncionarios, que se encuentran en las anotadas situaciones señaladas en el numeral en cita ni menos negarse a sostener a estos en su empleo en forma provisional, por el tiempo necesario de rehabilitación o bien de adquirir mejores prerrogativas o el derecho a obtener la pensión de vejez, cuando quiera, que le faltan menos de tres (3) años para adquirir este derecho, según el caso o cuando quiera que de la misma forma, se reubican por esas situaciones especiales y no someterlos a ese vaivén de incertidumbre de volverlos nuevamente a retirar del cargo a donde fueron nombrados en encargo provisional, cuando quiera, que personas, que por ejemplo, concursaron en la convocatoria 433 de 2016 y quedaron por fuera por agotamiento de la listas de elegibles conformadas con cargos equivalentes creados y no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad y del mismo grado, calidad y equivalencia del que desempeñó mi protegida ante de su despido, acorde al mandato de la Ley 1960, e obediencia a la categoría de protección óptima y especial de protección, acorde a las normas que he citado, a la jurisprudencia de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, que principalmente, le han dado privilegio y prevalencia a quienes se encuentran en esos estados especiales de protección constitucional, como los anotados al punto 7 de los hechos de esta acción.

La Ley 1960 de 2019, ordena la aplicación de su artículo 2, a quienes superen las normas del concurso a cargos de carrera, en estricto orden de mérito, al evento los artículos 125 (inc. 3) y 126 de la carta constitucional, expresa, que “... **El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes...**”, y en ningún momento estas normas, predicen, que quien obtenga los puntajes determinados en el concurso de cargos, debe ser nombrado, en prioridad o prevalencia, en especial frente a los funcionarios o exfuncionarios o demás personas, que se encuentran o encontraban, en las condiciones manifiestas de debilidad o de estado de discapacidad por enfermedad, en la condición de madres cabeza de familia o que se encuentren en la situación de prepensionados (faltarle menos de tres (3) años), para adquirir la pensión de vejez.

A *contrario sensu*, de la acción de protección constitucional y jurisprudencial, a que estaban sometidos los funcionarios prepensionados, el Legislativo, emite la Ley 2040 de 2020, en el artículo 8, concierta en lógica y ponderación, protectora y de favorabilidad, expresa, que, en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos “... **Las personas a las que**

les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez, que hagan parte de las plantas de las entidades públicas en nombramiento provisional o temporal y que, derivado de procesos de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos públicos a través de concursos de mérito, deberían ser separados de sus cargos, serán sujetos de especial protección por parte del Estado y en virtud de la misma deberán ser reubicados hasta tanto adquieran los requisitos mínimos para el acceso al beneficio pensional..., que adquiere este mandato inobjetable e inescindiblemente, que esta clase de funcionarios o exfuncionarios, estén en condiciones óptimas de privilegio, prevalencia, en referencia a esos criterios de ***“... uso de la lista de elegibles en estricto orden de mérito... méritos en cargos de carrera... uso de la lista de elegibles...”***, y que acoge el ICBF, en la ***provisión definitiva de cargos públicos a través de concursos de mérito, frente a*** los funcionarios, que se encuentran desempeñando cargos en provisionalidad, de carrera administrativa, como las precisiones, que hacen en ese mismo sentido los jueces de tutela, que ya en la vigencia de esta Ley, no pueden seguir dando plena vigencia de mayor mérito de preferencia o de prevalencia al haber obtenido el acceso al cargo en ***“... uso de la lista de elegibles en estricto orden de mérito...”***, frente a esta clase de servidores o exservidores públicos a los que se les ha terminado su relación laboral, que así se encuentren objetiva u subjetivamente amparados por esa ***“... especial protección por parte del Estado...”***, que rebasa, repito esas concepciones anotadas por las entidades públicas y por los jueces de tutela, discutibles, pero aceptables, porque no existen normas diferentes a la anterior expresión, en la cual sin especulación diera ocasión a debates, que desviarán la fuerza conceptiva de esa denominación, en su orden, de los artículos 125 y 126 de la Constitución Política, por orden de ***“... méritos y calidades de los aspirantes...”*** y ***“... ingreso o ascenso por méritos en cargos de carrera...”***, desde el amanecer del segundo semestre de 1991 del nacimiento de la Constitución Política o de la denominación de ***“... uso de la lista de elegibles en estricto orden de mérito...”***, de denominan las leyes sobre carrera administrativa, que permitiera en todas los debates jurídicos, doctrinarios y jurisprudenciales, en pontificar ciegamente lo precisado en sesgo absoluto de mérito de la suprema carta política, es desmedro de quienes se encuentran o se encontraban en los anotados estados especiales de protección.

Esas denominaciones jurídicas últimas del párrafo anterior, son de imprimátur, de connotaciones filojurídicas impositivas y objeto protección preferencial, prevalente, inexcusable e inescindible del Estado, que deben acatar, hacer respetar y proteger los jueces de tutela, frente a lo determinado y ordenado en el artículo constitucional en nota, frente a la inconstitucional Ley 1960 de 2019 y por demás aplicables por ser más favorable a los intereses de los servidores o exservidores públicos, que se encuentren o hayan desempeñado cargos de carrera en provisionalidad y estén potencial o en acto, sujetos a la terminación o que ya les hayan terminado su relación laboral, que las sentencias T-1316 de 2001 de la Corte Constitucional y el

fallo 03131/18 del Consejo de Estado, que en su orden, apropian “... **privilegio...**” y “... **tratamiento preferencial en términos de acceso a los mecanismos judiciales de protección de derechos, a fin de garantizar la igualdad material a través de discriminaciones afirmativas a favor de los grupos mencionado...**” y que y también acogen las sentencias: T-286/19, T-115, T-293/17 FST-441/14, T-382/18 y T-620/19, entre otras de la Corte Constitucional.

En relación a lo planteado en el punto 6 de los hechos de la acción, la inconstitucionalidad de la Ley 1960, lo considero en cuanto al artículo 2 (parág.) y el artículo 6 (num. 4) de la Ley 1960, le dan facultades de reglamentación, en paralelo a las facultades contenidas en el artículo 189 (inc. 1 (num. 11) del texto superior, que son indelegables, y respecto de permitir, que esas listas, acorde a lo consagrado en el artículo 6 (num. 4) de la Ley 1960 de 2020, que dice, se “... **elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad...**”, y la misma situación se da para el criterio unificado uso de listas de elegibles en el contexto de la ley 1960 del 27 de junio de 2019, aprobado por la sala plena de la **CNSC**, en sesión del 16 de enero de 2020, el cual apremia la validación de las listas de elegibles conformadas con los resultados de la convocatoria 433 de 2016 y con las listas de la creación de cargos nuevos equivalentes no convocados por las entidades estatales a partir de la vigencia de la citada Ley, que violan, asimismo, ostensible y flagrantemente los artículos 125 y 126 de la Constitución de 1991, que entiendo es otro acto de modificación por Ley de la Constitución Política, que confirió el Legislador, que no solo va en contra manifiesta de las facultades de reglamentación de la ley, que referí en línea del artículo 189, en nota, sino que va contra la norma suprema, porque, el Gobierno, no puede, por un Decreto Reglamentario ni menos por un simple criterio simple o unificado, modificar o adicionar textos de la Constitución vigente ni menos permitir, que esa facultad reglamentaria, se delegue en cabeza de la **CNSC**, que si bien la ley, le dio esas facultades, no puede convertir esta en facultades de administrar y vigilar las carreras administrativas de los servidores públicos, que le confirió el artículo 130 de la carta política, en facultad, para reglamentar las leyes de carrera administrativa, porque jurídicamente y en la autoridad de la Doctrina General del Derecho y en la autoridad de la **RAE**, en los Diccionarios: panhispánico del español jurídico, de la lengua española y panhispánico de dudas, las acepciones administrar y vigilar, son total y absolutamente diferentes a la facultad de reglamentación de las leyes, que ordena el citado texto constitucional al jefe del Estado, así en alguna forma, las altas cortes, consideren, que la **CNSC**, puede reglar las leyes de carrera, como lo hace esta, a ejemplo en los conceptos y criterios simples o en criterios unificados, como los dados el 1º de agosto de 2019 y 16 de enero de 2020, sobre la integración de listas de carrera de convocatorias, como la 433 de 2016 y con la creación de cargos nuevos equivalentes no convocados.

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en el Criterio unificado del 16 de enero de 2020, anota, que el “... **Principio de Ultractividad de la Ley (sic)**...”, plantea la tesis “... *de la doctrina de la Corte Constitucional, dada en sentencia C-763 de 2002, M.P. Jaime Araujo Rentería, que si bien esta cita, determina, que “... “(…)” Dentro de la Teoría General del Derecho, es clara la aplicación “Tempus regit actus” que se traduce en que la norma vigente al momento de sucederse los hechos por ella prevista, es la que se aplica a esos hechos, aunque la norma haya sido derogada después. Esto es lo que explica la Teoría del Derecho, la denominada ultractividad de las normas, que son derogadas, que se siguen aplicando a los hechos ocurridos durante su vigencia. Este fenómeno se presenta en relación con todas las normas jurídicas, cualquiera sea su naturaleza: civil, comercial, penal, etc. [...]”*”.

Que es una sentencia, que acomoda, en su interpretación, en forma forzada y errónea, porque esa jurisprudencia la utiliza para evitarse nuevos convocatorias de concurso y hacer vigentes a ejemplo la convocatoria 433 de 2016, para el caso del ICBF y la cual extiende a los cargos creados posterior a la vigencia de esta ley, para los efectos de darle visos de legalidad y constitucionalidad al anotado criterio en seguir usando los cargos de carrera de esta convocatoria no solo con los cargos que no pudo proveer en esta convocatoria, conforme a la lista de elegibles, que se conformó por la CNSC, el 18 de julio de 2018 en la Resolución N.º 20182230073615, para provisión de los cargos de defensor de familia, código 2125, grado 17 de carrera administrativa de la planta global de personal del ICBF, que ya no rige, sino, que tiene que confeccionarse con concursos nuevos y con los nuevos cargos de planta, que se hayan creado, con posterioridad a su entrada en vigencia y la lista de empleos, que surja de estos cargos, y que son contrarios a los artículos 2 y 5 de esta misma Ley, y de contera, contraria a lo que precisa la sentencia C - 763 de 2002 de la Corte Constitucional, que impide, que se apliquen los cargos ofertada en la convocatoria en nota, como a los cargos nuevos creados con posterioridad a la citada Ley, cargos, que no pueden darse a quienes concursaron en la aludida convocatoria, porque los artículos 1, 2 y 5, *iusdem*, imponen, que para los nombramientos en carrera administrativa, se tienen que seguir dando las convocatorias, para proveer los cargos de carrera en la vigencia de esta nueva norma y en esta nueva convocatoria, que surja de esta, se conforme una nueva lista de legibles, y que presume, que las listas anteriores a esta Ley, han dejado de existir.

Y la sala Plena de la CNSC, cita lo determinado en la sentencia C- 763 de 2002, lo hace, deliberadamente, dejando *ad portas*, que precisa en los alcances y límites la cláusula general de competencia legislativa en tránsito de legislación procesal, que expresa, que “... **El legislador bien podrá ordenar también que ciertas disposiciones legales formalmente derogadas, continúen produciendo efectos en torno a determinadas hipótesis, dada la favorabilidad que ellas puedan reportar a sus destinatarios. Poniéndose de relieve una coexistencia material de reglas sobre un mismo punto, de suerte que mientras la nueva ley se enerva bajo la figura de la inaplicación, por su parte la antigua ley prolonga su existencia al**

tenor de la ultraactividad, que es, ni más ni menos, que la metaexistencia jurídica de una norma derogada, por expresa voluntad del legislador. La cláusula general de competencia del Congreso de la República así lo avala, en tanto lo irradia de facultades para crear, mantener, modificar o derogar la legislación que estime oportuna y conveniente; siempre y cuando lo haga en consonancia con los parámetros constitucionales vistos, dentro de los cuales militan el debido proceso y el derecho a la igualdad...”, en el interés y propósito deliberado de ocultar, que se muestra abiertamente inconstitucional esta decisión, en cuanto lo hacen, para darle curso legal y constitucional al aludido criterio, cuando es una decisión, que debe ser ordenada por la Rama Legislativa, y siempre, que se trata de leyes procesales y no ordenadas por entidades administrativas, como la **CNSC** ni tampoco, por los jueces de la República, y menos entendible cuando se desconocen las figuras constitucionales del debido proceso, el derecho de igualdad y de favorabilidad.

No encuentro ninguna oposición a que se dé cumplimiento al numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1960 (Modificatoria del artículo 31 (num. 4) de la Ley 909 de 2004), cuando el fenómeno jurídico del concurso, se ordena conformar con las listas de elegibles, en estricto orden de mérito, con vigencia de dos (2) años, con fundamento en listas de elegibles derivadas de convocatoria para efectos de cubrir las vacantes de cargos ofertadas en esta, pero no en cuanto a cubrir las vacantes de cargos equivalentes no convocados, y en esta faceta, las situaciones de la Ley anterior, que tiene que ver con la lista de elegibles convenida por la **CNSC** de la conformación de la lista de elegibles de julio 18 de 2018, nada tienen, que ver con cuestiones, que acoge la ley nueva, porque en los artículos 2 y 6 de la Ley 1960, en lo precisado en los artículos 11, 16, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 71 y 72 del Código Civil y los artículos 1 a 5, 12, 14, 28, de la Ley 153 de 1887, la **CNSC**, no puede reglar esta Ley nueva (Ley 1960 de 2019), en forma retroactiva o “ultractividad” o de retrospectividad o de orden retrospectivo, respecto de cuestiones, que atañen a la Ley 909 de 2004 ni tampoco la Ley Antigua (Ley 909 de 2004), porque esta Ley, como ya anoté, además de que la nueva Ley en mención deroga la Ley antigua, y sí se quisiera, en forma forzada aplicar el anotado principio, no obstante la crítica, que planteo, y en búsqueda de economía o por la teoría de los derechos adquiridos o por favorabilidad, para efectos de la etapa concursal, la Nueva Ley, asume procesos de selección totalmente diferentes a la Ley Antigua, a más de que como anoto, para aplicarla, el Legislador, debió dar ese orden, de la misma manera, que debió haberlo hecho con la Ley Nueva, en orden de aplicación retroactiva de esta ni menos posible cuando, esa norma es sustantiva o se trata de un acto de reglamentación de leyes ejecutado por una entidad administrativa, que resultan incompatibles o antitéticas a lo planteado en las normas antes citadas y a la jurisprudencia sostenida en las sentencias C- 763 de 2002, C -377 de 2004, T -110 de 2011, SU309 de 2019, C- 619 de 2001 y C -143 de 2018 de la Corte Constitucional, que contemplan, en general, que las leyes rigen hacia el futuro y no a casos especiales de leyes anteriores o planteados, en los efectos precisados, y solo permite la aplicación de estas, cuando se trata de cuestiones procesales y de aplicación

de normas favorables en los ámbito del derecho penal y laboral, y cuando, quiera que lo ordene el legislador, como a ejemplo, se da para el caso del artículo 57 de la Ley 909 de 2004.

En conclusión, solo es dable, por ministerio de la ley o por norma constitucional, determinar efectos “ultractivos” o retroactivos o de otro orden, que indique la Doctrina General del Derecho, y no por el ejercicio de facultades constitucionales de reglamentación delegadas o dadas directamente por el Legislativo a entidades diferente del presidente de la República, como en el caso a la **CNSC** y menos posible aceptarlas en derecho, cuando esos actos ejecutados devienen de una entidad, que solo tiene facultades de administración y vigilancia. En este evento si bien el artículo 2 (parág.) de la Ley 1960, demanda reglamentar este artículo, reglamentación, que debe regir hacia el futuro y no hacia el pasado, así la Ley que se reforma, contenga cuestiones parecidas a la nueva Ley, lo que demanda decir, que la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso determinada en el anotado parágrafo, no puede ser reglada ni tampoco, el artículo 6 (num. 4) de la Ley 1960 de 2019, sobre la elaboración de listas de elegibles, y no se puede revivir, ese equívoco precisado, con lo planteado en el mencionado e inconstitucional, artículo 2 (parág.) ni el artículo 6 (num. 4) de la Ley 1960 de 2019 ni esta norma, en el criterio unificado "uso de listas de elegibles en el contexto de la ley 1960 de 27 de junio 2020, aprobado por la Sala Plena de la **CNSC**, en sesión del día 16 de enero de 2020, que se acogió en la forma precisada, para convertir lo que anota este numeral de que las listas de concurso se deben formar con listas de elegibles, que acoge absurdamente desde la convocatoria 433, el mentado criterio, adicionando las listas, en nuevo periodo de dos años, con las listas de los nuevos cargos equivalentes no convocados, que crea el **ICBF**, sin perjuicio de lo anotado de la inconstitucionalidad de la reglamentación de la conformación de listas de elegibles a cargos de carrera administrativa, sin concurso, como se observa, que esta norma no acaba con los concursos ni manda en su contenido, que la nueva lista acoja los concursantes de la convocatoria 433, junto a los nuevos cargos y las vacantes definitivas no convocadas de empleos creados en la planta de personal y se llenen esos cargos de carrera, cuando, reanoto, necesariamente, deben hacerse nuevos concursos y de estos concursos, y de los cargos creados por la institución y no convocados se realicen los nombramientos de carrera, que será el escenario legal y constitucional impuesto por esta nueva Ley y no seguir el derrotero del artículo 31 (num. 4) de la Ley 909 de 2004, más cuando afecta el principio o derecho de favorabilidad contemplado en el artículo 26 de la ley laboral y en el artículo 53 de la nuestra carta de derechos.

Lo anterior lo planteo en aclaración de los alcances de la facultad reglamentaria de las leyes erigidas en el artículo 189 (inc.1), num. 11) de la Constitución Política, y para efectos de la violación flagrante de la facultad, que exhibió la **CNSC**, en proceder a reglamentar la Ley 1960 (artículos 2 y 6), asumiendo la interpretación y modificación de esta norma, en la cual acogió los fenómenos jurídicos anotados del tránsito de los efectos de la Ley en el tiempo, cuando, la facultad de reglamentación de una Ley, no puede

modificar ni menos interpretarla o adicionarla, y solo dinamiza su aplicación formal, sin que pueda alterar o interpretar su contenido, y más cuando la interpretación solo compete a los jueces de la República, dentro de las decisiones, que tomen en un proceso determinado, y actos que se realicen en los eventos de la jurisprudencia anotada en la sentencia C- 763, y de otra parte, se actúa bajo una Ley, que en sus apartes, recabo, viola las facultades reglamentarias dadas, al jefe del Gobierno, por el artículo 189 de la Constitución Política.

En este aspecto viola, asimismo, el contenido expreso de los artículos 6, 121 y 123 de la Constitución Política, en cuanto a lo de acoger en la lista de elegibles los cargos nuevos creados por la entidad no convocados a concurso y en esas condiciones, no puede ser acto obligado, porque frente a tan disímiles apreciaciones del ente reglamentario ordinario u extraordinario, dado por el artículo 189 (inc. 1), num. 11), que impone aplicar la excepción de inconstitucionalidad, por el juez constitucional de tutela, y deje sin efecto esa reglamentación ordenada por el artículo 2 (parág.), y el artículo 6 (num. 4), iusdem, que modificaron los artículos 29 y 31 de la Ley 909 de 2004, y no en la forma tan equívoca, como lo hizo el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, en fallo de segunda instancia de fecha 17 de septiembre de 2020, dentro del mentado Criterio, que determinó no aplicar la excepción de inconstitucionalidad, que permitía la conformación de la lista de elegibles surgidas de las convocatorias anteriores a esta Ley, como la convocatoria 433 y con la lista de elegibles de los cargos nuevos no convocados por concurso, que ordena, en forma sorpresiva, contradictoria y subrepticia, en el artículo **TERCERO** de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, inaplicar por inconstitucional el aludido Criterio, sin perjuicio de lo que acota el mentado párrafo del artículo 2 de la Ley 1960 y de consiguiente ordenar en el artículo **CUARTO** la conformación de “... **listas de elegibles unificada en estricto orden de méritos de todas las personas que habiendo superado la convocatoria No 433 de 2016- ICBF, no lograron ser nombrados en los empleos Defensor de Familia, Código 2125 grado 17 de cada de las OPEC, cuyas listas vencían el pasado 30 de julio de 2020...**”, porque ese Criterio, era el que permitía dar curso el nombramiento de personas de esas listas, en relación con los procesos de selección aprobados antes del 27 de junio de 2019, regidos por el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con “... **el Principio de Ultractividad de la Ley...**”, equivalente a la “... **Teoría General del Derecho... Tempus regit actus...**”, en la doctrina de la Corte Constitucional, en sentencia C - 763 de 2002, que por demás, es una teoría inexistente, que sin embargo se aceptaría, si esa supuesta teoría aplicada a la Ley 909 de 2004, hubiera establecido el Legislador, tal principio, en la realidad de la Doctrina General del Derecho.

Y al caso dejo en claro, que si no existía para la época del citado fallo del juez de segunda instancia, la reglamentación de la nombradas Ley y 1960 de 2019 y esta última norma, no hubiera determinado la modificación los artículos 1, 2 y 6, en su orden de los artículos 24, 29 y 31 (num. 4) de la Ley 909 de 2009, y la **CNSC**, asimismo, no hubiera ordenado en el supuesto principio

de "*Tempus regit actus*" o aun así, se hubieran reglamentado esas normas jurídicas, si no existiera ni el artículo 7 de la Ley 1960, que expone, que "*... La presente Ley rige a partir de su publicación...*", no podía el citado Tribunal, haber dictado el referido fallo de segunda instancia concertado en el mandato de los artículos **TERCERO** y **CUARTO** de su parte resolutive, de todas formas, solo podían aplicarse, si esa reglamentación devenía de lo consagrado en el artículo 189 (num. 11) de la Constitución Política, y de contera, si su reglamentación, demandara el realizar esta tarea con posterioridad a la vigencia de la Ley en nota y la nueva Ley tuviera identidad inequívoca con procesos de elaboración de lista de elegibles y de conformación de estas con empleos nuevos de cargos no ofertados.

Decisión, que presumo, con fundamento, en que indudablemente, ese Criterio, se alejaba de lo que predica la Ley 1960 de 2019, en los artículos 1 (inc. 1) y 2 (Inc. 1 y 2), y que cambia en el principio erróneo de "*Tempus regit actus*", traducido en principio de ultractividad (que podría darse por cierto, si ese principio existe en la Teoría General del Derecho) la **CNSC** de conformidad con las reglas jurídicas de irretroactividad o retrospectividad o retrospectivo de la Ley, no solo por ir en contra manifiesta del artículo 7, ibídem, sino de la doctrina y sentencias de constitucionalidad de la Corte Constitucional y decisiones por otra parte todavía más contradictorias e incongruentes entre sí, que presenta el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, en los fallos de tutela del 18 de noviembre de 2019 y del 17 de septiembre de 2020.

Y más inaplicable, la ley anterior, cuando se observa con claridad, que esta Ley, en su texto delega la facultad reglamentaria del jefe del Estado, en el **CNSC**, en la forma, que interpreta esta entidad, que rigen solo en favor de las personas, que abrigan "*... mejor derecho... que participaron en un concurso público e integraron la lista de elegibles...*", en abierto irrespeto a los derechos de igualdad, favorabilidad y de prevalencia, entre otros.

En todo caso, sea esta u otra razón esbozada, partiendo de las motivaciones dadas por la **CNSC**, en el Criterio Unificado del 16 de enero de 2020, no podía el nombrado Tribunal, proceder a ordenar al **ICBF**, a informar las vacantes existentes del empleo, en el cargo de defensor de familia código 2125 grado 17, a la citada Comisión ni menos después conformar listas de elegibles en estricto orden de méritos, de todas las personas, que superaron la convocatoria 433 de 2016, no lograron ser nombradas en periodo de pruebas en los empleos antes notados y luego a publicarla y recibida así la lista de elegibles, el **ICBF**, procediera a nombrar a esas personas, en estricto orden de méritos, dado, que esa posición, que se inscribía en el citado criterio, ajustado al mentado principio, no podía aplicarse en favor de esa clase de personas en nota, por haber sido declarado inconstitucional por el aludido Tribunal.

Ahora bien, esta situación, en el supuesto de la aplicación de la existencia del principio *“Tempus regit actus”*, no tendría problema de aplicarse, si para el efecto se diera la situación que he planteado, y se ordenara dentro del mismo lineamiento, que contenía la Ley 909 de 2004, expresado en su artículo 57, que *“... En todo caso se conservarán y se respetarán todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos o establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, a la fecha de vigencia de esta ley...”*, que en marcadas sentencias de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, permiten sin discusión este paradigma jurídico, que desde luego no puede predicarse de un simple Criterio, como el acotado, sino como se evidencia de una orden el legislativo.

El Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, hace más confusa, ambigua y ambivalente, esas posiciones, presentadas del conflicto entre la aplicación de la ley en el tiempo confrontada con la ley antigua (Ley 909 de 2004) y la Ley Nueva (Ley 1960 de 2019), cuando en la sentencia emitida el 18 de noviembre de 2019, revocó la sentencia de Tutela N.º 145 del 3 de septiembre de 2019, radicada con el N.º 76001333302120190023401 dictada por el Juzgado 21 Administrativo Oral de Cali -Valle del Cauca-, al declarar inaplicable por inconstitucional el Criterio Unificado de listas de elegibles del 1º de agosto de 2019 de la **CNSC**, en cuanto esta anota, que es inconstitucional por no acogerse al mandato del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, aclarando, que al caso los jueces de tutela toman como retroactivo, cuando considera, que esta norma no lo es, y luego en sentencia del 17 de septiembre de 2020, revoca, asimismo, la sentencia N.º 93 del Juez Octavo Administrativo de Oralidad de Cali y de la misma forma inaplicó por inconstitucional en su artículo **TERCERO**, el Criterio Unificado de listas de elegibles del 16 de enero de 2020 de la menta Comisión, y seguramente lo hace con argumentos iguales a los del fallo anterior, por no aplicación del artículo 6 de la Ley 1960 de 1990 e insistiendo, que ello también se da sin efecto retroactivo, que no se puede llegar a conclusión diferente, que los nombramientos finalmente se están dando por aplicación de efectos futuros de la Ley 909 de 2004.

La anotada inconstitucionalidad, persiste frente a la sentencia C-077-21, respecto, que declaró exequibles el artículo 2 de la Ley 1960, en cuanto, la acción de inconstitucionalidad no hizo alusión en lo mandado en el parágrafo del artículo 2 de esta Ley, parágrafo, que seguramente no fue demandado como tal, y que no pude dilucidar, porque esta sentencia, solo está publicados en el boletín de sentencias de la Corte Constitucional.

Entonces, ¿cómo inaplican por inconstitucionales los anotados criterios, cuando los jueces de tutela a pesar de los mentados fallos, siguen dictando fallos tan contradictorios en esa ambivalencia y compleja situación, en la que finalmente, resultan apropiando el contenido del artículo 6 (num. 4) de la Ley 1960, como el correcto, para revocar o acceder, según el caso y conveniencia del accionante y que no se puede aplicar porque esta norma no es retroactiva?, sí la única opción, que deviene finalmente de esos fallos, es la primacía de aceptar el mandato del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, así se

hable del desacertado “... *Principio Tempus regit Actus...*” o del mandato, que considera el citado Tribunal no retroactivo, pero, que entendido en los efectos de interpretación de los dos leyes referidas, lo cierto, es que como lo están asumiendo la **CNSC** y los jueces de Tutela, solo es entendible de aplicar el artículo 2 y 6 (num. 4) de la Ley 1960 de 2019, estructurando las listas en estricto orden de mérito de elegibles para cubrir las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del misma institución, no es más que aplicar la Ley Nueva (Ley 1960) con efectos indudables de efecto retroactivo, porque, la Ley antigua (Ley 909 de 2004), así se tomará en el anotado principio, no tiene los formulismos jurídicos, que aquilata la Ley 1960, en el artículo 6 (num. 4), para conformar las listas en anotación. Y eso es una situación absurda, ilógica, ilegal e inconstitucional, porque esta Ley no es retroactiva. Y si se trata, reviviendo los artículos 24 y 29 de la Ley 909, que reglamenta la Sala Plena de la **CNSC**, en la teoría, que esboza en la línea del anotado principio latino, es darle efectos a la Ley 909 de 2004, así varias veces haya revocado ese Criterio el Tribunal en anotación, y al parecer otros tribunales, que realmente ni por Doctrina General del Derecho ni por teoría constitucional, tienen efectos de aplicación hacia el futuro, porque esa Ley, solo el legislador, la puede dar esos efectos hacia el futuro, y por consiguiente ese mismo legislador en nota, no le confirió efectos retroactivos a la Nueva Ley (Ley 1960), sin perjuicio de reiterar, que solo es aplicable esta Ley, en cuyo evento, necesariamente, las nuevas listas de elegibles, tienen que hacerse, en el ámbito de sus artículos 1 (inc. 1) y 2 (inc. 1 y 2) (Modificatorios, en su orden, de los artículos 24 y 29 de la Ley 909 de 2004), y realizar las convocatorias de concursos de cargos de la planta global de personal no convocados y posteriores a la convocatoria, generada a partir del 27 de junio de 2019 con la creación de cargos de estas convocatorias nuevas unificadas con la lista de cargos nuevos, sin perjuicio de lo que he anotado por la sentencia de tutela del 18 de noviembre de 2019, que manifestó, el equívoco de las sentencias de tutela de no tener efecto retroactivo.

Y en ese sentido de lo anotado, no es posible, que el **ICBF**, siga conformando listas unificadas con los cargos de la convocatoria 433 de 2016, que no fueron copadas con las vacantes definitivas de cargos nuevos equivalentes, con posterioridad a la vigencia de la Ley 1960 de 2019, no solo porque el Tribunal Contencioso administrativo del Valle del Cauca, declaro inaplicable por inconstitucionales los criterios unificados, como los dados el 1º de agosto de 2019 y 16 de enero de 2020, sino porque no es posible aplicar con efectos futuros la Ley 909 de 2004, en lo ordenado en sus artículos 24, 29 y 31 ni aplicar estos con las modificaciones, que les hizo la Ley 1960 de 2019, en sus artículos 1, 2 y 6, por no tener esta norma, efectos retroactivos a juicio del mismo Tribunal en nota y coincidir, en este aspecto efectivamente con su texto, de manera, que, solo se permitirá seguir aplicando lo regulado en los textos de los citados artículos, cuando quiera, que se regule de conformidad con el artículo 189 (num. 11) de la Constitución Política y no por la **CNSC**, como lo impone el artículo 6 (num. 4), lo que demanda, decir, que no existe

ninguna norma, que de legalidad a los nombramientos de estas personas, en cargos de carrera creados en la convocatoria 433 de 2016 y los nuevos cargos conformados por vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, posteriores a esta convocatoria, y el **ICBF**, siga accediendo a dar por terminadas las relaciones laborales de funcionarios públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera de la planta global de personal, en especial en los cargos de defensor de familia código 2125 grado 17, desatendiendo a quienes desempeñan o han desempeñado cargos en provisionalidad, más, cuando hasta el momento, no se han ejecutados lo ordenado en los artículos 1, 2 y 6 de la Ley 2019.

accediendo a nombramientos solicitados en listas unificadas de personas, que obtuvieron puntajes de mérito en la citada convocatoria, y que no alcanzaron a ser nombrados en esta y con las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados.

Al evento de los aspectos de la reglamentación de la Ley, en general, acoplo la sentencia C - 1005 del 15 de octubre de 2008 de la Sala Plena de la Corte Constitucional, magistrado ponente: Dr. **HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO**, expediente D-7260, que en apartes expresa, que la:

“... POTESTAD REGLAMENTARIA DEL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA-Sentido y alcance/POTESTAD REGLAMENTARIA DEL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. No es absoluta.

La jurisprudencia constitucional ha insistido en que la potestad reglamentaria contenida en el artículo 189 numeral 11 ha de ejercerse, por mandato de la Norma Fundamental, de conformidad con los preceptos legales y constitucionales. Así, los actos administrativos emitidos como consecuencia del ejercicio de dicha potestad únicamente pueden desarrollar el contenido de la ley. Desde esta perspectiva, al Presidente de la República le está vedado ampliar o restringir el sentido de la Ley. No puede tampoco suprimir o modificar las disposiciones previstas en la Legislación pues con ello estaría excediendo sus atribuciones. Es de desatacar aquí, que no todas las leyes ordinarias requieren ser reglamentadas. Existen leyes que han sido formuladas por el Legislador de manera tan detallada y los temas en ellas contenidos han sido desarrollados en forma tan minuciosa, que prima facie no habría espacio para una regulación ulterior. La facultad reglamentaria no es absoluta y debe ejercerse dentro de las fronteras que marcan la Constitución y la Ley, teniendo por objeto contribuir a la concreción de la ley, encontrándose, por consiguiente, subordinada a lo dispuesto por ella sin que sea factible alterar o suprimir su contenido ni tampoco reglamentar materias cuyo contenido esté reservado al Legislador...

POTESTAD REGLAMENTARIA DEL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA-Expedición de normas de carácter general para la cumplida ejecución de la ley.

Delimitadas las tareas de ejecutar, cuando la ley no necesita de regulación ulterior y la de reglamentar, en el caso contrario, ha de resaltarse el énfasis marcado por la jurisprudencia constitucional en el sentido en que, en este último evento, la competencia reglamentaria se dirige a la producción de actos administrativos por medio de los cuales lo que se busca es convertir en realidad el enunciado abstracto de la ley para encauzarla hacia la operatividad efectiva en el plano de lo real. Así, la potestad reglamentaria se conecta, con la expedición de normas de carácter general - sean ellas decretos, resoluciones o circulares - imprescindibles para la cumplida ejecución de la ley...”.

El artículo 121 de la suprema carta, anota, que: ***“... Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley...”***, esto sin dejar de anotar, que esa facultad en forma, también inconstitucional, se dio en el mandato del artículo 6 (num. 4 de la Ley 909 de 2004, en atención a que la facultad de reglamentación de las leyes es exclusiva e indelegable del jefe del Estado, y no puede el legislador dar esta facultad a instituciones diferentes a este, y en ese sentido existen sentencias de la Corte Constitucional, que así lo precisan.

En ese aspecto último anterior, el artículo 31 (num. 4) de la Ley 909 de 2004, anterior a la modificación de la Ley 1960, imponía, que ***“... las listas de elegibles solo podrían usarse para proveer los cargos ofertados en cualquier concurso de méritos precedido por la comisión nacional del servicio civil...”***, que era otro manifiesto acto de reglamentación del Legislativo, que dio en contra de la carta magna a la CNSC, y en el cual no aparece, que esas listas se integran con ***“... las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad...”***, que contempla el artículo 6 (num. 4) de la Ley 1960 de 2019 (Modificatoria del artículo 31 (num. 4) de la Ley 909 de 2004), que solo pueden entenderse a los concursos de carrera, que se oferten a partir de la publicación de esta Ley (publicación que se hizo en el Diario Oficial N.º 50.997 del 27 de junio de 2019), y no en los concursos celebrados en vigencia de la Ley 909, máxime, que doctrinariamente, no se puede asimilar a un acto retroactivo de la Ley 1960, cuando en esta, el Legislador, no determinó efectos retroactivos como si lo hizo para la Ley Antigua, en su artículo 57.

La Resolución N.º 20182230073615 de la CNSC del 18 de julio de 2018, que determinó, que respecto de ***“... los resultados del proceso de selección y en estricto orden de mérito deberá producirse por parte del nominador de la entidad nombramiento en periodo de prueba en razón al número de vacantes ofertas...”*** de conformidad con lo concertado en el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1086 del 2015, y esta convocatoria se encontraba en firme al 31 de julio de 2018, y ya dejó de regir y no puede ser acogida por la citada Comisión a menos de confrontar la Ley y la Constitución Política. Esa lista de elegibles, que constituyó, para proveer los cargos de carrera de defensor de familia código 2125 grado 17 de la planta global de personal del ICBF, OPEC

34714, fue copada conforme la lista de elegibles, y que finiquitó, insisto, en julio 18 de 2020, y no puede ahora prorrogarla, en la forma, que lo ha ordenado en acto reglamentario ilegal e inconstitucional del artículo 2 (num. 4) de la Ley 1960 y en el Criterio unificado del 16 de enero de 2020 la **CNSC**, bajo las figuras jurídicas de la “ultractividad”, figura, que no registra ni la **RAE**, en sus Diccionarios: de la lengua española, panhispánico de dudas y del panhispánico del español Jurídico.

De la misma manera, en esa protección, debe promover, proteger y velar por el derecho al trabajo y su estabilidad en el empleo, a quienes como mi patrocinada, se encuentran en los anotados estados, y en especial, que le faltan menos de tres (3) años, para adquirir el derecho pensional.

En esas directrices del **ICBF**, no se encuentra una disposición concreta, en la cual se prime la protección a la vida e integridad de los servidores públicos y contratistas, sino el interés supremo de la institución en mostrarse ante la comunidad, como absolutamente interesada de dar un mensaje de estar cumpliendo con sus funciones, más no el de proteger y velar por la seguridad de sus empleados y contratistas, y la interpretación asumida con cargo al artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, de privilegiar el nombramiento en prelación de las personas, que han pasado el concurso y obtenido puntajes exigidos para acceder a los cargos de carrera ocupados o no en nombramientos de personas en encargo provisional, no han dado plenamente cumplimiento a lo mandado en los artículos 1 y 26 de la Ley 361 de 1997 y el artículo 8 de la Ley 2040 de 2020, como las otras leyes citados al evento, que los hacen acreedores a personas, que deben ser **“... sujetos de especial protección por parte del Estado...”**.

Estas acotaciones las formulo, para tratar de desentrañar, toda la gama de situaciones complejas, abstrusas e incongruentes, en especial del **ICBF**, que sigue llenando vacantes de empleos de cargo de defensor de familia código 2125 grado 17, con listas unificadas con personas, que obtuvieron, puntajes aptos para acceder a estos cargos, en convocatorias anteriores o en especial en la Convocatoria 433 de 2016 de listas conformadas de esas convocatorias con cargos nuevos provenientes de vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados a concursos surgidos con posterioridad a la vigencia de la Ley 1960.

En este mismo plano, dejo a conocimiento de su despacho, a que hago mención en los hechos y pretensiones de esta acción, las siguientes exposiciones de jurisprudencias de tutelas y sentencias de constitucionalidad, que dan mayores argumentos, a la sustentación de esta demanda y que hacen apremiante y trascendental el aludido derecho de protección constitucional, dejo a su consideración, apartes de las siguientes sentencias:

a. Sentencia T-554 del siete 7 de julio de 2010, Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, magistrado ponente: Dr. **JORGE IVÁN PALACIO PALACIO**, expediente T-2628039, que anota, que:

“... 4.2. Del derecho a la reubicación laboral.

Partiendo de la necesidad de protección del trabajador, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada del que gozan los trabajadores y empleados no puede ser entendido simplemente como un imperativo irreductible que impida al empleador retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud. Por el contrario está enfocado a la posibilidad de que bajo el principio de la solidaridad el trabajador sea reubicado en un puesto o función de trabajo conforme a sus condiciones de salud, lo cual resulte benéfico para todas las partes involucradas.

Sobre lo anterior, el artículo octavo de la Ley 776 de 2002,^[12] contempla la posibilidad de reubicación del trabajador en los siguientes términos:

“Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.”

La preconcebida norma encuentra sustento en que ante la disminución física que padece un trabajador, se hace necesario sobre la base del principio de solidaridad y de los derechos al trabajo, la dignidad y la igualdad que la persona discapacitada pueda continuar ya sea con la misma labor que venía desempeñando o en una de similares características acorde con su nueva forma de vida...

Visto lo anterior, es pertinente puntualizar que la jurisprudencia constitucional ha fijado como criterios mínimos que deben ser tenidos en cuenta si es viable la reubicación por el empleador o el juez constitucional, los que se reiteran:

(i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;

(ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;

(iii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;

(iv) Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;

(v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;...

En conclusión, los criterios y presupuestos señalados anteriormente se encuentran afincados en el respeto de la dignidad humana y la materialización del principio de solidaridad, sumado a la necesidad de efectivizar las normas constitucionales y legales que protegen la estabilidad laboral reforzada de la población discapacitada, la cual tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad; lo anterior con el supremo fin de procurar disminuir el difuso proceso de exclusión y marginación que debe padecer, para así tratar de aminorar la carga que implica soportar su discapacidad...”.

En este mismo sentido se conjuga la Sentencia T-269 del 19 de abril de 2010 de la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, magistrado ponente: Dr. **JORGE IVÁN PALACIO PALACIO**.

b. Sentencia T-225 del 20 de marzo de 2012 de la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, magistrado ponente: **HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO**, expediente T3263610, que expresa:

“... 5. Garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada respecto de sujetos con incapacidades. Reiteración de jurisprudencia

La Constitución Política, en su artículo 53, consagra el principio a la estabilidad laboral, el cual le permite asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté a portas permanentemente de perder su trabajo y con ello el sustento propio y el de su familia, por decisión arbitraria del empleador. Dicha estabilidad supone que el empleado cumplirá de modo diligente las obligaciones asumidas en el contrato laboral.

En términos conceptuales, la estabilidad laboral entraña una doble acepción como principio y derecho al mismo tiempo. Desde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido^[2]...

Así como esta Corporación se ha encargado de pronunciarse de la estabilidad laboral y sus facetas, esta se vuelve de especial importancia cuando el empleado, quien se encuentra en uno de los extremos de la relación laboral, se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada, con especial protección constitucional...

La ley busca favorecer a aquellas personas con algún tipo de limitaciones funcionales y determinó un concepto amplio del término limitación

cobijando a todos aquellos que por circunstancias síquicas, psicológicas, intelectuales, físicas y sensoriales se han visto afectados en su derecho a la igualdad en el entorno social que los rodea. Es por ello que el artículo 2 del mismo cuerpo normativo señala los individuos susceptibles de discriminación por causa de sus: "circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales." (Negrilla fuera del texto original).

Al respecto el intérprete constitucional ha evolucionado y considerado que la protección brindada por la Ley 361 de 1997 es predicable para aquellas personas que sufren limitaciones.^[9]

En tal sentido esta concepción amplia del término 'limitación' fue planteada en la en la sentencia T-198/06 y se precisó:

"Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución...

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez." (Negrilla fuera del texto original)...

Ahora bien, no se puede concluir sin antes decir que las órdenes dispuestas por la Corte para proteger la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad, no se agotan en la prohibición impuesta al empleador de no dar por terminado el contrato de trabajo a causa de tal situación...; se genera además una obligación para el patrono y un derecho para el trabajador a la reubicación en espacios que no afecten su salud, o en su defecto, el deber de vincularlo a otro cargo, siempre y cuando la causa que dio origen al contrato de trabajo subsista..."

c. Sentencia C - 200 del 15 de mayo de 2019 de la Sala Plena de la Corte Constitucional, magistrada sustanciadora: **GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO**, expediente D-12408, que acota, que:

"... El trabajo como principio, valor y derecho en la Constitución Política de 1991. Reiteración de jurisprudencia^[10]

La constitucionalización del derecho al trabajo...

En consecuencia, a pesar de que el Legislador goza de una amplia libertad de configuración en la materia, no puede desconocer los elementos básicos del derecho al trabajo y menos confundir las relaciones de trabajo, para ocultar la realidad de los vínculos laborales o para desconocer las garantías laborales consagradas en la Carta Política^[115] cuando diseñe distintas formas de trabajo que pretendan responder a las dinámicas sociales...

Prohibición de discriminación en el empleo

51. Por lo anterior, el ordenamiento jurídico colombiano prohíbe la diferencia de trato en el trabajo, ya sea por razones de raza^[121], género^[122] o, precisamente, condiciones de salud^[123], entre otras razones que ocasionen discriminación a distintos trabajadores.

La Ley 1010 de 2006 dispone en su artículo 1° que tiene por objeto “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.” En consecuencia, en su artículo 2° define discriminación laboral como “todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”. Esta normativa establece medidas preventivas y correctivas del acoso y la discriminación laboral con el fin de proteger el derecho al trabajo en condiciones dignas, tal como lo establece el artículo 25 de la Constitución Política.

Por su parte, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que las condiciones de igualdad en el acceso de oportunidades en el ámbito laboral resultan una de las principales metas del Estado, pues el acceso, promoción, capacitación, determinación de la remuneración, despido, entre otros, son escenarios en los que se presentan obstáculos para alcanzar una igualdad material y evitar la discriminación en las relaciones laborales^[124]. De esta forma se pretende garantizar el trabajo como un derecho de todos los colombianos, pues “no sólo significa la posibilidad de obtener un salario para el sustento de las necesidades básicas, sino también es el principal mecanismo de inclusión social, por medio del cual las personas afirman su identidad y desarrollan su existencia conforme a la dignidad humana”.^[125]

Para el caso que ocupa a esta Sala, es relevante enfatizar en el contenido del artículo 13 superior que ordena al Estado promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente cuando se trata de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, quienes merecen una especial protección “con el fin de

contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad”^[126]. La jurisprudencia también ha protegido a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta en los casos en los que sus derechos a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas pueden verse vulnerados, a causa de la discriminación por sus condiciones de salud. Como resultado, la Corte “ha enfatizado la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar”^[127]...

54. De la regulación colombiana, derecho comparado y doctrina en relación con la discriminación en materia laboral, se desprende que el Estado y los particulares tienen la obligación de facilitar las condiciones necesarias para que las personas que padezcan afecciones de salud puedan ejercer su trabajo en condiciones dignas. Esto significa que, en aras de materializar los derechos a la igualdad y a la dignidad humana, el Estado y los empleadores deben crear estrategias que incorporen a estos trabajadores en la sociedad y les posibiliten el desarrollo de sus opciones y estilos de vida. Asimismo, deben evitar cualquier acto de discriminación que se pueda presentar en contra de esta población, con el fin de amparar su derecho a la igualdad material y reconocerlos como sujetos de especial protección constitucional.

Protección de todas las modalidades de trabajo

55. De otra parte, la jurisprudencia ha considerado que el marco de protección estatal al trabajo no se agota con el amparo al empleo dependiente sino también en la efectividad de su ejercicio independiente. Si la fuerza laboral se considera como un instrumento mediante el cual se obtienen los recursos necesarios para lograr una vida digna y como un mecanismo de realización personal y profesional, es lógico concluir que son objeto de garantía superior tanto el empleo como todas las modalidades de trabajo lícito...

59. Como ya ha sido explicado, el derecho al trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho, goza de una especial protección del Estado y, a causa de su naturaleza, limita la libertad de configuración normativa del Legislador. En consecuencia, los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo (artículo 53) protegen al trabajador como parte débil de la relación laboral, y el empleador debe cumplirlos a cabalidad so pena de vulnerar los derechos constitucionales del empleado.

60. El primero de ellos es la “igualdad de oportunidades para los trabajadores”. Desde sus comienzos, la Corte Constitucional ha precisado

que el trabajo no consiste en el derecho a ejercer un trabajo o un cargo específico, sino en la posibilidad de ejercer la actividad o el cargo que se desee, dentro de las condiciones reales del mercado laboral, lo que implica un vínculo con el derecho a la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo.

61. El segundo principio enunciado en el artículo 53 superior es el derecho a una “remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo”. A este respecto, la jurisprudencia ha definido el mínimo vital como “las sumas indispensables para satisfacer en condiciones de dignidad humana las necesidades básicas de una persona”.^[134]

De lo anterior se desprende que el mínimo vital es un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, pues posibilita satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino también aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y demás factores insustituibles para la preservación de calidad de vida.^[135] Por lo anterior, el salario hace parte, precisamente, de los elementos esenciales del contrato de trabajo, el cual debe retribuir debidamente el servicio prestado.

62. Otro de los principios mínimos que guían el derecho al trabajo y protegen al empleado como parte débil del contrato de trabajo es el de la “irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”. Este, en palabras de la Corte, “refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor, no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria”^[136]. En efecto, este principio busca proteger al trabajador de presiones directas o contextuales que le permitan disponer de derechos que garantizan su dignidad. De ahí que, conforme al artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo, las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley...

63. También cabe mencionar el principio de favorabilidad, el cual se aplica cuando existe duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho^[137]. Entonces, este principio se aplica, en primer lugar, en los casos en los que no hay certeza sobre la disposición jurídica aplicable, pues se encuentran dos o más normas vigentes al momento de causarse el derecho al trabajador. En tales eventos, “los cánones protectores de los derechos del trabajador y la seguridad social ordenan la elección de la disposición jurídica que mayor provecho otorgue al trabajador, o al afiliado o beneficiario del sistema de seguridad social”^[140]. En segundo lugar, el principio de favorabilidad opera cuando

“una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, hipótesis bajo la cual el operador jurídico debe escoger aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador”^[144]; por consiguiente, en este segundo caso el principio de favorabilidad recae sobre el ejercicio interpretativo que realiza el juez al identificar el contenido normativo de una disposición jurídica...

65. Finalmente, el trabajador también tiene derecho a “la estabilidad en el empleo”. En términos generales, es la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley y el empleador en relación con su desempeño, no será removido del empleo. Esta se refuerza ante ciertas circunstancias específicas que ameritan especial protección por haber sido usadas históricamente como razones para el despido, por ejemplo, la maternidad^[144], el ejercicio de ciertas actividades sindicales^[145], la presentación de pliegos de petición^[146] y la discapacidad.^[147]...

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de afecciones a su salud

73. El derecho a la estabilidad laboral reforzada corresponde a una noción amplia que ha sido modificada a lo largo de los años, tanto legal como jurisprudencialmente. Los pronunciamientos de esta Corte han protegido a varios grupos de trabajadores, de acuerdo con ciertas circunstancias específicas. Alguno de ellos son: (i) mujeres embarazadas^[159], (ii) algunos empleados prepensionados^[160]; (iii) madres cabeza de familia con ciertos vínculos laborales^[161]; (iv) sujetos que gozan de fuero sindical^[162]; (v) servidores públicos^[163]; (vi) trabajadores en situación de discapacidad^[164]; (vii) algunos cónyuges o compañeros permanentes de mujeres embarazadas no trabajadoras^[165]; (viii) padres cabeza de familia^[166] con ciertos vínculos laborales y, para el caso que ocupa a esta Sala, (ix) personas en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de afecciones de salud. Este capítulo hará referencia a la jurisprudencia que ha analizado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de este último grupo, pues la norma demandada se circunscribe a este supuesto...

En segundo lugar, enfatizó que, en el ámbito laboral, el elemento prioritario de esta protección era la ubicación laboral de las personas en situación de discapacidad de acuerdo con sus condiciones de salud y el consecuente acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (artículos 54 y 334). Por ello, adujo que el principio de “estabilidad en el empleo” establecido en el artículo 53 Superior cobraba especial relevancia en estos casos, pues gracias a la estabilidad laboral reforzada se garantizaba la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad como

medida de protección especial, de conformidad con su capacidad laboral...

... que establece que al terminar el período de incapacidad temporal, el empleador tiene la obligación de reincorporar al trabajador en el empleo que ocupaba, si su estado de salud se ha reestablecido y, en consecuencia, ha recuperado su capacidad laboral, o, en el caso que el trabajador continúe incapacitado parcialmente, de otorgarle un empleo compatible con su condición física, para lo cual deberá efectuar los movimientos de personal que considere pertinentes...".

d. Sentencia T-167 del 11 de marzo 2011 de la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, magistrado ponente: **JUAN CARLOS HENAO PEREZ**, expediente T-2813791, expone, en apartes, que:

"... 1.2. Esta Corporación en diversos pronunciamientos^[9], atendiendo precisamente al numeral 1° del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, ha reconocido que para determinar la configuración de las causales excepcionales de procedencia de la acción de tutela se han de analizar las circunstancias particulares en que se encuentre el solicitante, en especial ha considerado esencial determinar si el sujeto afectado en sus derechos fundamentales pertenece a un grupo de especial protección constitucional...

1.5. La categoría de sujeto de especial protección constitucional, según ha definido esta Corporación, se constituye por aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva^[13]. Así, ha considerado que entre los grupos de especial protección constitucional se encuentran: los niños, los adolescentes, los ancianos, los disminuidos físicos, síquicos y sensoriales, las mujeres cabeza de familia, las personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza^[14]...

1.6. Esta Corporación ha estimado que el derecho a la seguridad social es amparable^[15] por vía de tutela cuando partiendo de las circunstancias del caso concreto, el no reconocimiento de un derecho pensional, pone en peligro derechos fundamentales, como la vida, la dignidad humana, la integridad física, el libre desarrollo de la personalidad y/o al mínimo vital^[16], por cuanto su vulneración repercute directamente en la insatisfacción del mínimo de condiciones materiales para una existencia digna. En otros términos, el derecho a la seguridad social resulta afectado ante la ausencia del reconocimiento de un derecho pensional y es amparable, debido a su carácter de derecho fundamental^[17], por cuanto su satisfacción implica el goce de las demás libertades del texto constitucional, permite la materialización del principio de la dignidad humana y la primacía de los derechos fundamentales...

1.9. Al respecto se ha de señalar que el medio de defensa judicial ordinario para el reconocimiento de la mesada pensional no resulta igualmente eficaz entre un sujeto de especial protección constitucional y quien no lo es, comoquiera que precisamente la situación de debilidad manifiesta del primero le exige al Estado una especial consideración que le permite al juez constitucional inferir la ineficacia del medio ordinario y la procedencia excepcional de la acción de tutela...

4.8. Acorde con este criterio, y a efectos de resolver el caso concreto, esta Sala afirma que un modelo de valoración jurídica de las diferencias, parte de estas para concretar la igualdad real y efectiva y el principio de Estado Social de Derecho, por tanto, confiere derechos fundamentales a sectores que requieren un tratamiento especial. Por el contrario, si con base en esa diferencia se ahonda en ella, se niegan tales principios constitucionales...

7.3.3. Teniendo en cuenta estas circunstancias es preciso señalar que en la fase de procedencia el juez de tutela debe tener en cuenta las condiciones particulares del actor, para sopesar si es adecuado que el accionante haya utilizado la acción de tutela para solicitar la protección de sus derechos fundamentales. Acorde con los argumentos expuestos en la parte 1 de las consideraciones, se debe tener especial cuidado con los sujetos que son titulares de una especial tutela y protección por parte del ordenamiento jurídico...".

e. Sentencia T-286 del 25 de junio de dos mil diecinueve (2019 Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional Magistrada Ponente: **CRISTINA PARDO SCHLESINGER**, expediente T- 7.136.911, que acota, en cita, que:

"... La Corte ha considerado que la tutela es procedente en este escenario por tratarse de sujetos de especial protección constitucional, al ser personas que tienen alguna discapacidad; ello lleva a concluir que los mecanismos ordinarios no son lo suficientemente eficaces para proveer una protección urgente de sus derechos fundamentales.

En la sentencia T-382 de 2014, esta Corporación afirmó que: "aunque no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o su permanencia en él por un tiempo indeterminado, no obstante, debido a la urgencia de conjurar una vulneración irreversible de los derechos fundamentales de un empleado en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, presentar una estabilidad laboral reforzada, en virtud de su especial condición física o laboral, la tutela procede como mecanismo definitivo para el reintegro laboral"³¹...

Con base en lo anterior, se concluye que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no sólo significa garantizarle a la persona en estado de discapacidad o debilidad manifiesta su permanencia sino también su

reubicación laboral, en un ambiente y condiciones en las que pueda desarrollar actividades laborales sin atender contra su integridad...”.

f. Sentencia T- 052 del 13 de febrero de 2020 de la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, magistrado sustanciador: **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO**, expedientes acumulados N.º: T-7.441.401 y T-7.448.222, que aduce, en muchos de sus planteamientos, que:

“... Con todo, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que pese a la existencia de otro medio de defensa judicial, el examen de procedencia de la acción tutela debe tomar en cuenta las dificultades específicas que podrían enfrentar para acceder a la justicia sujetos de especial protección constitucional cuando están comprometidos derechos fundamentales, como sería el caso de las personas en estado de debilidad manifiesta debido al deterioro de su salud o que están en situación de discapacidad. Lo anterior, porque en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo, pues en estos casos el accionante experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial^[77].

2.2.2. 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 contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado^[78]. 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”^[79].

En efecto, en la Sentencia T-151 de 2017^[80] 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. 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”¹⁸¹¹.

Además se precisó que circunstancias como (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) el hecho de no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (art. 13 superior)¹⁸²¹.

En igual sentido, en la Sentencia T-442 de 2017¹⁸³¹ se consideró que “en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir”.

En la Sentencia T-317 de 2017¹⁸⁴¹ se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido que “en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”.

Aplicando los anteriores precedentes, en la Sentencia T-041 de 2019¹⁸⁵¹ la Sala Octava de Revisión concluyó que “si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”¹⁸⁶¹.

2.2.3. En los casos concretos que se estudian, la Sala identifica que las peticiones están orientadas a que se declare la ineficacia de las terminaciones de los contratos laborales por obra o labor determinada por no contar con la autorización del Ministerio del Trabajo y, consecuentemente, a que se ordene los reintegros a los cargos que ocupaban los accionantes o a otros que se encuentren en igualdad de condiciones, más el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir en el interregno de la desvinculación hasta que se verifique su efectivo reintegro, y la indemnización correspondiente a ciento ochenta días de salario por omitir el trámite de autorización del despido ante el Ministerio del Trabajo.

Para tramitar esas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otro medio de defensa judicial susceptible de instaurarse ante la jurisdicción ordinaria en su competencia laboral¹⁸⁷¹. No obstante, este

Tribunal ha aceptado la procedencia de la acción de tutela en casos excepcionales^[88], por ejemplo, cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral, y cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido...

2.2.4. Según las pruebas obrantes en el expediente T-7.441.401, María Angélica Cardona Rugeles, de 53 años^[89], derivaba su único sustento económico de la relación laboral sostenida con Servimos Integral SAS, en donde devengaba un salario mínimo mensual legal vigente más el auxilio de transporte^[90], hasta que su contrato de trabajo por obra o labor determinada fue terminado el 14 de diciembre de 2018, sin tener en cuenta que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta en razón del deterioro de su salud, pues había una opinión médica que refería “Cambios degenerativos discales desde L2 hasta S1 y cambios degenerativos facetarios en L4-L5 y L5-S1 con el compromiso del canal raquídeo y foramidal mencionado en cada nivel”^[91] que estaban siendo tratados con analgesia para el dolor y terapias físicas^[92], y que derivó en varias incapacidades conocidas por el empleador^[93]. Esta situación la puso en una condición de desprotección al no contar con los ingresos necesarios para sufragar sus gastos personales, además de algunos médicos derivados del tratamiento por medicina general y medicina del dolor que ya había iniciado...

.2.6. Teniendo en cuenta los hechos descritos, la Sala concluye que en el presente caso las acciones de tutela proceden excepcionalmente como un mecanismo de protección urgente de los derechos fundamentales al trabajo, en su dimensión de estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de María Angélica Cardona Rugeles y Héctor Julio López Arévalo, este último, quien además se encuentra en situación de discapacidad...

5. La estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia^[110]

5.1. Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el

contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador^[111].

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”^[112].

Ha precisado este Tribunal que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas^[113], los trabajadores sindicalizados^[114], las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud^[115] y las madres cabeza de familia^[116].

5.2. La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997^[117], al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial^[118]...

5.3. Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas 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...

Así entendida, la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: “Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.

5.3. Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado

por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas 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.

Dicha disposición fue objeto de control en la Sentencia C-531 de 2000. En esa oportunidad este Tribunal sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”^[121].

Además, en la Sentencia C-531 de 2000^[122] la Corporación se pronunció acerca del deber constitucional de otorgar protección especial a las personas que tienen una deficiencia física, sensorial y psíquica, con el fin de lograr su integración social. Al respecto señaló:

“[...] en el caso de las personas con limitaciones, es un hecho ampliamente conocido, que la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. No, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona ‘como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991’ (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad”^[123].

5.4. La estabilidad laboral reforzada no tiene un rango puramente legal sino que tiene fundamento directo en diversas disposiciones de la Constitución Política, a saber^[124]: en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (art. 53 C.P.)^[125]; en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (arts. 13 y 93 C.P.)^[126]; en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección

del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (art. 25 C.P.)^[127]; en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 C.P.)^[128]; en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.); y en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (arts. 1, 48 y 95 C.P.)^[129].

5.5. Ahora bien, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política, esta Corporación ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición^[130], y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela^[131].

La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución^[132].

5.5. Ahora bien, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política, esta Corporación ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición^[130], y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela^[131].

La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución

considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución^[132].

En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”^[133]. Al respecto recordó:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”,^[134] toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),^[135] T-141 de 2016 (Sala Tercera),^[136] T-351 de 2015 (Sala Cuarta),^[137] T-106 de 2015 (Sala Quinta),^[138] T-691 de 2015 (Sala Sexta),^[139] T-057 de 2016 (Sala Séptima),^[140] T-251 de 2016 (Sala Octava)^[141] y T-594 de 2015 (Sala Novena).^[142] Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando

un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]"^[143].

5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales^[144], y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de "estabilidad laboral reforzada"^[145]...

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales^[146]...

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación^[147]. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso^[148]. Y (iv) el derecho a recibir "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"^[149].

5.7. La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido^[150], incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada^[151] e, igualmente, los contratos de prestación de servicios^[152]. Por ende, cuando una persona goza de estabilidad

laboral/ocupacional reforzada no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo^[153]. Ello quedó claramente establecido en la Sentencia SU-049 de 2017:

“5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.^[154] De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.

5.8. En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.

Así, el juez deberá conceder el amparo invocado y, consecuentemente, (i) declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997^[155].

Ahora en vía de discusión, conforme a la T-340 del 21 de agosto de 2020 **de la Corte Constitucional**, si fuere posible nombrar a participantes de la lista de

elegibles, conforme a la Ley 1960 de 2019, formada con ocasión de la Convocatoria N.º 433 de 2016 por el fenómeno retrospectivo y de irretroactividad, que asimila equivocadamente, como igual la Corte Constitucional en esta providencia, cuando son figuras diferentes, como lo explicaré más adelante, pues vaya, que para la época de esa tutela, era posible, de pronto aplicar la figura de la retroactividad, pero no la figura de la irretroactividad, empero, esa lista, que refiere la T-340, venció en julio 30 de 2019, y ya no puede el **ICBF** ni la **CNSC**, determinar listas de elegibles a cargos públicos basados en esas listas, así se hayan presentado nuevas listas de esa forma por al **CNSC**, que como se sabe están plagadas de inconstitucionalidad, como lo ha planteado el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, en las anotadas sentencias de tutela, a los Criterios Unificados del 1º de agosto de 2019 y del 16 de enero de 2020, incluso, en aplicación en contrario, a como lo hace la Corte Constitucional, en la T-110-11, en la que expresa, con bastante identidad con la Doctrina General del Derecho, que la Ley 1960 actualmente no tiene efectos retrospectivos, y si no tiene esos efectos, ya no se puede hacer uso de esas listas conformadas en la aludida Convocatoria, y claro partiendo, no de la definición, que intuye la T - 340, que le dio un giro equivocado a esta última figura, que definió en la T-110 del 22 de febrero de 2011, y que anota, que: *“... la aplicación... de una norma jurídica comporta la posibilidad de afectar situaciones fácticas y jurídicas que se han originado con anterioridad a su vigencia, pero que aun no han finalizado al momento de entrar a regir la nueva norma, por encontrarse en curso la aludida situación jurídica...”*, como a la figura jurídica de la retrospectividad, que dice *“... el fenómeno de la retrospectividad de las normas de derecho se presenta, como ya se anticipó, cuando las mismas se aplican a partir del momento de su vigencia, a situaciones jurídicas y de hecho que han estado gobernadas por una norma anterior, pero cuyos efectos jurídicos no se han consolidado al momento de entrar a regir la nueva disposición...”*, que como se observa claramente, son figuras distintas, que no se pueden tomar en concepciones jurídicas de igual significados (sinónimas), en la aplicación de la Ley en el tiempo.

A las consideraciones anteriores, sin dejar de anotar, las ambivalencias, confusiones e incertidumbres, que se están presentando con la aplicación de la Ley Antigua y la Ley Nueva, en su aplicación en el tiempo, que se están presentando, cuando por otra parte, si pudiéramos darle visos de legalidad y de ser viable constitucionalmente, se presenta otro escollo, que crea más situaciones de confusión a la aplicación de la Ley 1960, como lo hace la **CNSC**, en la figura de la “ultractividad”, que es totalmente diferente a esos fenómenos jurídicos denominados retrospectivo y de irretroactividad, fenómenos, situaciones en el que ha entrado el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, en contra de lo predicado en la sentencia

T-110, sobre todo en lo expuesto en la sentencia del 17 de septiembre de 2020.

En cuanto a la aplicación de las Leyes 909 y 1960, a ser regladas por la CNSC, como se plantea en la T-340, al expresar, que *"... no sobra recordar que el pronunciamiento de dicha autoridad goza de un valor especial, por ser el organismo que, por mandato constitucional, tiene la función de administrar las carreras de los servidores públicos (CP. art. 130)..."*, es una posición, que desconcierta más, por cuanto le da un valor de credibilidad especial, por considerar, que la CNSC, es el organismo, que constitucionalmente tiene la función de administrar y vigilar las carreras de los funcionarios públicos conforme al artículo 130 de la Constitución Política. Y una apreciación, más desconcertante aún, porque, reitero, que no se puede confundir ni asimilar la administración y vigilancia de la carrera de los funcionarios públicos con la facultad de realizar actos del orden reglamentario de las leyes, como los dados al presidente en el artículo 189 de la carta superior, a más de dejar en claro, que toda la situación emanada de la Ley Nueva, no considero, que pueda darse en un valor especial de credibilidad, sino, que el problema reside, en que objetiva y realmente, que se dé aplicación efectiva a la Nueva Ley, en la forma, que lo ordenan los artículos 1, 2 y 6 de esta Ley, dentro de las pautas constitucionales de la reglamentación, que indica el mandato constitucional, que en últimas, será el camino creíble al afincamiento definitivo de la Ley y no de la expresión valor especial, que se le endilga a la CNSC, en Criterios Unificados, que solo se entienden dictados en actos reglamentarios, que no tiene constitucionalmente, este organismo y dentro del mandato de esta Ley y dentro de la Ley 609, que conciba, acciones parecidas a las que concibió en el artículo 57, por ejemplo.

En lo expresado, la sentencia de tutela se dictó, presumo del desconocimiento de las motivaciones de la sentencia del 17 de septiembre de 2020 del referido Tribunal, bien que la haya motivado con fundamento, que consagran los artículos 24 y 29 de la Ley 909 de 2004, al considerar que esta tiene efectos hacia el futuro, asimilando, que se sobrepone a la Ley 1960 de 2019 o bien en considerar, que esta norma tiene efectos retroactivos o retrospectivos, cuando eso no es cierto, porque en ninguna de las mentadas normas, tienen esos efectos de tránsito jurídico, y que por ejemplo para la primera Ley (Ley Antigua), permitiera revivir las convocatorias de concursos anteriores a la vigencia de este ordenamiento legislativo, como lo interpretó equivocadamente la decisión tomada por el Tribunal Contencioso Administrativa del Valle del Cauca, en el numeral **CUARTO** del fallo del 17 de septiembre de 2020, y es otro colosal equívoco jurídico y constitucional, que hace inaplicable esa interpretación, en forma parecida a lo decidido en el ordinal **TERCERO** de la parte resolutive del aludido fallo, lo que conlleva a decir, que de la misma forma, como hizo con el ordinal **TERCERO** de las pretensiones, debió, por la inconstitucionalidad sobreviniente del fallo, abstenerse de dictar el ordinal **CUARTO** de la sentencia, que profirió el 27 de abril de 2020 y no acceder a

fallar la acción de amparo, en favor de las tutelantes, cuestiones, que considero, en especial, violan los derechos de igualdad y de favorabilidad, a más de los otros susceptibles de este amparo, sobre todo, cuando se ejecutan esos concursos y se conforman esas listas, en forma parecida a lo que manda el artículo 6 (num. 4) de la Ley 1960 de 2019 ni menos posible entender, ese fallo del mentado Tribunal, y digo parecido porque Ley Antigua (Ley 909 de 2004), es la que generó la Convocatoria N.º 433 de 2016 de la cual la CNSC, elaboró en esa época, las listas de elegibles en estricto orden de mérito y de estas se ha ordenado no solo por la aludida Comisión, sino como lo ordenó en la tutela contenida en el fallo del 27 de abril de 2020 del Tribunal en mención, las nuevas listas de elegibles, y esa ecuación, en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes entre el concurso dado en esa Convocatoria y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a esta es concurso, que están permitiendo copar los cargos de carrera de la planta global del **ICBF**, formada con ese binomio en la Convocatoria 433 unificada, que salgan de ese binomio antes del 27 de junio de 2019, para ocupar esas ofertas de empleo antiguos y nuevos, que no los concibió la Ley 909 y que solo los posee la Ley Nueva (Ley 1960), que demanda en lógica jurídica, que esa Ley Antigua, no puede aplicarse en el caso, y repito, y así como precisa el Tribunal, que la Ley Nueva, no es retroactiva, como en el efecto se da claramente en su texto, tampoco, podría aplicarse esta norma, y solo como afirmo, por la derogatoria expresa de la Ley 909, en cuanto a la modificación que hace de los artículos 4, 29 y 31, entonces, no queda duda, que esta Nueva Ley, es la que se debe aplicar a partir de su publicación, y como dije, el **ICBF**, no puede en esa mixtura e incertidumbre, seguir haciendo nombramientos en cargos de carrera, en especial, en los cargos de defensor de familia código 2125 grado 17 (ref. 12644), hasta tanto, no se dé cumplimiento al mandato contenido en los artículos 2, 4 y 6 (num. 4) de la Ley 1960 de 2019, así trate la **CNSC**, en forma tozuda de insistir en la constitucionalidad del Criterio Unificado del 16 de enero de 2016, y seguir algunos jueces de tutela, avalando este criterio, que en verdad preside las connotaciones, que al respecto he anotado sobre los nombramientos en cargos de carrera, estén o no de acuerdo con el fallo del aludido Tribunal, a menos de contravenir o infringir la Ley y nuestro texto constitucional.

PRETENSIONES

PRIMERO: Que se tutelen, en favor de **NANCY CECILIA SALAZAR MOYA**, los derechos fundamentales al amparo efectivo al: amparo a la estabilidad laboral reforzado de prepensionable y de consiguiente la protección efectiva de los derechos fundamentales de los derecho: a un trabajo público (en condiciones de ejercicio digno, justo y en un ambiente de óptima ergonomía, sin presión y acoso), al derecho de igualdad, a la vida e integridad personal, al goce de un ambiente sano y familiar pleno, a la confianza legítima, a la seguridad y a la buena fe de la justicia, a acceder a la pensión de vejez, a la garantía plena y ejercicio de los derechos y principios mínimos fundamentales de: Igualdad de

oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y a la condición de mujer cabeza de familia y en especial al derecho de especial protección leal y constitucional por parte del Estado.

SEGUNDO: Que en consecuencia, a lo anterior, se ordene al **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -ICBF-**, a través de **GUSTAVO MAURICIO MARTÍNEZ PERDOMO** o de **LINA ARBELÁEZ ARBELÁEZ**, en su orden, secretario y directora General del **ICBF**, a respetar los derechos antes descritos a mí defendida.

TERCERO: Que, en consideración a los anteriores ordinales, se ordene, asimismo, al **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -ICBF-**, en protección efectiva de sus derechos tutelados, a través de los mencionados funcionarios, en forma inmediata o dentro de las cuarenta y ocho horas (48 h) siguientes a la fecha de la sentencia, que:

- a. Reintegre o nombre a **NANCY CECILIA SALAZAR MOYA**, en un cargo de empleo de igual o superior categoría, al que desempeñaba, en el **ICBF**, anterior a la expedición de la Resolución N.º 1842 del 13 de abril de 2021, expedida por el secretario general del **ICBF**.
- b. Que el nombramiento, se dé en protección de sus derechos objeto de la acción, durante todo el tiempo de la existencia de las enfermedades de **DIABETES y DISLIPIDEMIA** o hasta, que cumpla los requisitos, para obtener la pensión de jubilación o de vejez y le sea concedida la pensión de jubilación o vejez, y el pago de esta se encuentre en nómina en la Administradora de fondo de Pensiones - Colpensiones-, como lo demanda el artículo 8 de la Ley 2929 de 2020.
- c. Que ese reintegro o nombramiento, se realice de preferencia, en las ciudades de Ibagué -Tolima- del **ICBF** Regional Tolima o en ciudades de municipios cercanas a esta ciudad o del Centro Zonal Girardot del **ICBF** Regional Cundinamarca, que puedan atender las afecciones graves de salud, que padece la accionada.

CUARTO: Que el reintegro o reubicación, se ordene, sin solución de continuidad con la consiguiente causación de recibir todos los sueldos y las prestaciones sociales dejadas de percibir entre la terminación del contrato y la fecha de la sentencia.

QUINTO: Que, asimismo, se dé aplicación a lo mandado en el artículo 26 de la Ley 391 de 1997.

SEXTO: Que se aplique la excepción de inconstitucionalidad del artículo 2 (parág.) de la Ley 1960 de 2019 y del criterio unificado "uso de listas de elegibles en el contexto de la ley 1960 de 27 de junio 2020, aprobado por la Sala Plena de la **CNSC**, en sesión del día 16 de enero de 2020, que reglamentó esta norma jurídica, en contra de lo ordenado en el artículo 189 (num. 11) de la máxima carta política.

SÉPTIMO: Que se deje sin efecto la decisión dada en la Resolución N.º 1842 del 13 de abril de 2021, expedida por el secretario general del **ICBF**.

MEDIDA DE FALLO INMEDIATO DE LA ACCIÓN

Que de conformidad con el texto del artículo 18 del decreto 2551 de 1991 para el restablecimiento y efectividad inmediata del amparo de los derechos incoados en favor de **NANCY CECILIA SALAZAR MOYA**, teniendo en cuenta las situaciones de persona sujeta a la especial protección del Estado esbozadas en el numeral 7 de los hechos de esta demanda, pido, en esperanza de acto humanitario de amparo constitucional, que se falle esta acción, en forma inmediata.

PETICIONES ESPECIALES

Que las pruebas pedidas, en el título **PRUEBAS A. TESTIMONIALES**, se ordene en el auto admisorio de la demanda.

MEDIDA CAUTELAR DE PROTECCIÓN

Que de conformidad al artículo 7º del Decreto 2159 de 1991, en el auto admisorio de la demanda, en aras de garantizar plenamente los derechos fundamentales tutelados, frente al irrespeto velado del **ICBF**, a los derechos de mi mandante, objeto de la acción, que se ordene, en forma inmediata, en favor de **NANCY CECILIA SALAZAR MOYA**, lo propuesto en el ordinal **TERCERO** de las pretensiones.

Para la práctica de esta medida, que se ordene a **LINA ARBELÁEZ ARBELÁEZ**, directora general del **ICBF**, y a quien se puede encontrar en la avenida carrera 68 N.º 64 C - 75 de esta ciudad. Teléfono +57 (1) 4377630. C.E.: notificaciones.judiciales@icbf.gov.co, para que le dé cumplimiento inmediato.

LEGITIMACIÓN DEL DERECHO DE ACCIÓN

a. Bajo el apremio del juramento, manifiesto, que la acción pretendida, se ejercita por primera vez.

b. Que la acción, la ejecuto como mecanismo transitorio, en aras de evitar perjuicio irremediable a los intereses personales, patrimoniales y familiares, de mi representada, habida cuenta, de que no existe un mecanismo ordinario o administrativo, para ello, y en caso de que existiera, el procedimiento ordinario o administrativo, esos procesos demandan acciones procesales, que no permiten, proteger en forma urgente y eficiente los derechos objeto de esta demanda, porque son actos, que pueden durar más de dos o más años.

PRUEBAS

A. TESTIMONIALES DE INTERROGATORIO

Que de conformidad a lo ordenado en el artículo 195 (inc. 2) del Código General del Proceso, bajo el apremio de juramento, se ordene a **LINA ARBELÁEZ ARBELÁEZ**, directora general del **ICBF** y a quien se puede encontrar en su oficina de la avenida carrera 68 N.º 64 C – 75 de esta ciudad. Teléfono +57 (1) 4377630. C.E.: **notificaciones.judiciales@icbf.gov.co**, para que bajo la gravedad del juramento, responda, el siguiente interrogatorio:

Expresa ¿qué lineamientos técnicos, ha emitido con destino a los directores regionales y secretario general del **ICBF**, respecto de no dictar medidas de terminación laboral de los servidores públicos, que se encuentran nombrados en provisionalidad en cargos de carrera, en los eventos de que personas particulares o funcionarios públicos, que han obtenido mayores puntajes en las convocatorias de concurso generales de empleo en el **ICBF**, y reclaman en la opción “... **en estricto orden de mérito...**”, determinados en la carta política, en privilegiar, el nombramiento en cargos de carrera administrativa, ocupados en provisionalidad, como el caso de mi protegida, que estaba y está en las condiciones especiales anotadas en el numeral 7 de los hechos de esta acción, y que, sin embargo, decide el **ICBF**, terminarle la relación laboral, que ocupaba en provisionalidad en cargo de carrera? En caso positivo, que envíe tales documentos a su despacho.

B. DOCUMENTALES

1. La Resolución N.º 1842 del 13 de abril de 2021, expedida por el secretario general del **ICBF**.
2. La Resolución N.º 1648 del 13 de abril de 2015, expedida por la Secretaría General del **ICBF**, sobre nombramiento en provisionalidad, en el cargo de defensor de familia código 2125 grado 17, en la planta de personal asignada al Centro Zonal de Girardot del **ICBF** de la Regional Cundinamarca.
3. El registro civil de nacimiento de la accionante.
4. La historia clínica de mi mandante, expedida en por **EPS SANITAS**.
5. La constancia de Banco **DAVIVIENDA** de 2021, sobre la deuda hipotecaria, suscrita entre mi poderdante y esta entidad.
6. Registro civil de nacimiento de mi protegida.
7. Constancia de estudios de **LINA ISABEL ENCISO SALAZAR**, hija de la demandante.
8. Certificación de la historia laboral de Colpensiones de la accionante de junio de 2021.
9. Constancia de salario de mi poderdante, expedida por el **ICBF**.

10. Declaración extrajudicial del 31 de julio del 2005 de madre cabeza de familia, rendida ante la Notaria Sexta del Círculo de Ibagué –Tolima.

11. Que se oficie a **LINA ARBELÁEZ ARBELÁEZ**, directora general del **ICBF**, a quien se encuentra en su oficina de la avenida carrera 68 N.º 64 C – 75 de esta ciudad. Teléfono +57 (1) 4377630. C.E.: ***notificaciones.judiciales@icbf.gov.co***, para que informe a su despacho:

a. ¿Qué empleos de carrera administrativa de cargos de defensor de familia código 2125 grado 17, se encontraban y se encuentran en vacancia y ocupados en provisionalidad o libres de ocupar, entre abril 3 de 2021 a la fecha, cargo de defensor de familia código 2125 grado 17, en la planta global del **ICBF**, asignada a la Regional Tolima?

b. ¿Qué empleos de carrera administrativa de cargos de defensor de familia código 2125 grado 17, se encontraban y se encuentran en vacancia o ocupados en provisionalidad o libres de ocupar, entre abril 3 de 2021 a la fecha, cargo de defensor de familia código 2125 grado 17, en la planta global del **ICBF**, asignada a la Regional Cundinamarca?

c. ¿Qué cargos de defensor de familia código 2125 grado 17, correspondientes de la planta global de personal del **ICBF**, que fueron ofertados en la Convocatoria N.º 433 de 2016, para el Centro Zonal Girador del **ICBF** Regional Cundinamarca?

NORMAS CONSTITUCIONALES VIOLADAS

El preámbulo y artículos 1, 2, 4, 13, 28, 29, 54, 53, 56, 57, 83, 85, 121, 123 y 189 (num. 11) y el Preámbulo de la Constitución Política.

NORMAS SUSTANTIVAS VIOLADAS

Artículo 8 de la Ley 2040 de 2020.

Artículo 26 y 27 de la Ley 391 de 1997.

Ley 82 de 1993

Ley 1346 de 2009

Ley 1618 de 2013

Ley 1751 de 2015

COMPETENCIA

La tiene su despacho por la naturaleza de la acción y el domicilio del accionado.

NORMAS LEGALES

Las contenidas en los artículos 1 a 5 del Decreto 2591 de 1991.

Artículos 1 a 3 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículos 46 y 48 de la Ley 270 de 1996.

Artículos 1 y 27 de la Ley 361 de 1997.

Artículos 8 de la Ley 2040 de 2020.

NORMAS PROCESALES

Las contenidas en los artículos 8 a 42 y 52 a 53 del Decreto 2591 de 1991.

Artículos 1 a 8 y 11 del Decreto 806 de junio 4 de 2020.

Artículos 2 a 7 y 9 del Decreto 306 de 1992 (Decreto 1069 de 2015).

Artículo 2.2.3.1.2.1, 2.2.3.1.1.2, 2.2.3.1.1.3, 2.2.3.1.1.4, 2.2.3.1.1.5 y 2.2.3.1.1.6, 2.2.3.1.1.7 del Decreto 1069 de 2015.

Artículos 1 (inc. 3), 2 y 4 del Decreto 1382 de 2000 (Decreto 1069 de 2015).
Artículo 2.2.3.1.1.1 (num. 2), 2.2.3.1.2.2 y 2.2.3.1.2.3 del Decreto 1069 de 2015.

NORMAS CONSTITUCIONALES

El Preámbulo y los artículos 1, 2, 4, 13, 28, 29, 54, 53, 56, 57, 83, **85, 86, 87, 93**, 121, 125, 126 y 209 de la Constitución Política.

NOTIFICACIONES

Las recibiré en la carrera 7 N.º 17 – 51, oficina 710 de esta capital. Teléfonos: 2519243 – 5425196 -3103073142. C.E.: ***champselicee@hotmail.com***.

Mi mandante en su residencia de la calle 69 número 5 -107, Club Residencial Alameda Manzana A Bloque 3 Apartamento 306 de la ciudad de Ibagué - Tolima-. Teléfonos: 3156329288 - 2747162. C.E.: ***nancysalazar@hotmail.com***.

El accionado **GUSTAVO MAURICIO MARTÍNEZ PERDOMO**, secretario general del **ICBF**, en la avenida carrera 68 N.º 64 C – 75 de esta ciudad. Teléfono +57 (1) 4377630. C.E.: ***gustavo.martinez@icbf.gov.co***.

El accionado **ICBF** y su directora general, en la avenida carrera 68 N.º 64 C – 75 de esta ciudad. Teléfono +57 (1) 4377630 (Extensión 100120). C.E.: ***notificaciones.judiciales@icbf.gov.co***.

MANIFESTACIÓN DE JURAMENTO SOBRE LAS NOTIFICACIONES

Conforme a lo mandado en el artículo 8 (inc. 2) del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, manifiesto y ratifico, bajo la gravedad del juramento, no obstante, que se entiende prestado con la sola petición, que tanto la dirección electrónica y sitios suministrados en el capítulo de notificaciones de la demanda, por mi representada y el suscrito, como los demandados, son las direcciones de notificación, utilizadas por estos intervinientes procesales.

ANEXOS

Lo anunciado, en los numerales 1 a 10 del título **B. DOCUMENTALES** del capítulo de **PRUEBAS**, en sistema **PDF**.

Poder, en sistema **PDF** de conformidad con el artículo 3 (inc. 3) del Decreto 806 de junio 4 de 2020.

Envío, este escrito de demanda, a las partes demandadas, para los fines del artículo 6 (inc. 4) del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en sistema PDF.

Señor, juez,

CAMPO ELÍAS CRUZ BERMÚDEZ

c. c. N.º 5 849 708 Armero

TPA N.º 14 309 CSJ

