



Señor

**JUEZ DEL CIRCUITO DE FLORENCIA**

Con Funciones de Juez de Tutela

Florencia – Caquetá

PROCESO	ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA
ACCIONANTE	WHASLEY ARBEY PULGARIN VELA
ACCIONADO	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ – SECRETARIA EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL
ASUNTO	VIOLACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES

**YEISON MAURICIO COY ARENAS**, mayor de edad, identificado con la C.C. No. 1.117.501.052 expedida en Florencia- Caquetá, abogado titulado y en ejercicio de la profesión, portador de la T.P. No. 1.117.501.052 del Consejo Superior de la Judicatura, con domicilio profesional en la Calle 16ª No. 6-100 Oficina 206 Edificio Normandía, Barrio Siete (7) de Agosto de la Ciudad de Florencia, Caquetá, abonado telefónico 3118479262 y Correo electrónico [coyarenas@hotmail.com](mailto:coyarenas@hotmail.com) actuando en la calidad de apoderado judicial del señor **WHASLEY ARBEY PULGARIN VELA**, mayor de edad, identificado con la C.C. No. 17.658.431 de Florencia, domiciliado en el Municipio de Florencia, Caquetá, con abonado telefónico 3214669249 y correo electrónico [wapuве2008@hotmail.com](mailto:wapuве2008@hotmail.com) de manera respetuosa acudo a su despacho a presentar **ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA** contra **DEPARTAMENTO DELCAQUETÁ**, Persona Jurídica de Derecho Público del orden Departamental, identificado con Nit. No. 800-091594-4, **SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL CAQUETÁ**, representado legalmente por el señor Gobernador **ARNULFO GASCATRUJILLO** y/o quien haga sus veces o este encargado de sus funciones, con domicilio principal en la Calle 15 Carrera 13 Esquina, Barrio El Centro de la Ciudad de Florencia, Caquetá, con Correo Institucional [contactenos@caqueta.gov.co](mailto:contactenos@caqueta.gov.co) y correo para notificaciones judiciales conforme lo dispone el Decreto 806 de 2020 el Email. [ofi\\_juridica@caqueta.gov.co](mailto:ofi_juridica@caqueta.gov.co) por violación directa de las derechos fundamentales a la Vida en Condiciones Dignas, Igualdad, Trabajo, Salud, Seguridad social y todos los demás derechos que se muestren conculcados durante el trámite de la acción, para que se acceda a las pretensiones que adelante indicare, previa consideración de los siguientes:

### **HECHOS**

1. Mediante Decreto No. 000824 del 17 de febrero de 2004 emanado del Secretario de Educación Departamental del Caquetá, fue nombrado en provisionalidad el señor **WHASLEY ARBEY PULGARIN VELA** como **DOCENTE** de la Planta Global de Cargos en el C.E CAMPO ALEGRE Sede CAMPO ALEGRE del Municipio de Solano, tomando posesión del cargo y comenzando a laborar.
2. La Secretaría de Educación departamental del Caquetá comunica al señor **WHASLEY ARBEY PULGARIN VELA** el contenido del Decreto 001014 del 08 de junio de 2021 mediante el cual se da por terminado el nombramiento provisional, procediendo a su desvinculación.



3. Además, Whasley Arbey Pulgarin Vela, es sujeto de especial protección al padecer afecciones de salud, que ameritan una protección reforzada, pues de su historial clínico se extrae de manera clara que padece de trastornos del inicio y del mantenimiento del sueño, Síndrome del colon irritable, quien también padece de miopía, quien mantiene en constantes tratamientos, exámenes y terapias.
4. por lo anterior, el hecho de desvincularlo laboralmente, afecta de manera directa su posibilidad de continuar con los tratamientos médicos y por lo mismo se compromete la posibilidad de recuperación.

### **DECLARACIONES Y CONDENAS**

Con fundamento en los hechos expuestos y razones de derecho que más adelante citare, solicito al señor(a) Juez, que previo el reconocimiento de mi personería para actuar como apoderado de la parte accionante y cumplidos los trámites de la ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA, se sirva acceder a las siguientes o semejantes:

### **PRETENSIONES**

1. Que se tutelen los derechos fundamentales de WHASLEY ARBEY PULGARIN VELA a la Vida en Condiciones Dignas, Igualdad, Trabajo, Salud, Seguridad social y todos los demás derechos que se muestren conculcados durante el trámite de la presente acción.
2. Se reconozca al señor WHASLEY ARBEY PULGARIN VELA fuero laboral espacial dado las condiciones espaciales de Salud.
3. Se ordene al Departamento del Caquetá – Secretaria Departamental de Educación del Caquetá que de manera inmediata proceda al REINTEGRO de la señora WHASLEY ARBEY PULGARIN VELA en un cargo de igual o mejor rango al que venía desempeñando.
4. Se ordene al Departamento del Caquetá – Secretaria Departamental de Educación del Caquetá pagar a WHASLEY ARBEY PULGARIN VELA los salarios, prestaciones sociales y aportes a Seguridad Social desde el momento de su desvinculación y hasta que el reintegro se materialice.

### **CONCEPTO DE VIOLACIÓN**

#### **Condiciones de Salud:**

El soporte jurídico de la especial protección laboral reforzada por afecciones de salud se encuentra dada en los principios que sustentan el Estado Social de Derecho en nuestro sistema, a saber: igualdad material, protección al trabajo y solidaridad social, consagrados en los artículos 1, 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política. “Estos mandatos de optimización resaltan la obligación



---

constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta<sup>1</sup>”

La Honorable Corte Constitucional en un análisis de la Estabilidad Laboral Reforzada, decidió ampliar el concepto al de “derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada” por ser una denominación más amplia y comprehensiva, así lo estableció en la Sentencia de Unificación SU-049 de 2017:

“Así, la referida garantía de la estabilidad ocupacional por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En efecto, el fuero de salud genera el beneficio de que la persona que presta el servicio pueda permanecer en el empleo y, de esta manera, obtiene el correspondiente sustento que requiere<sup>2</sup>”.

En el caso específico del accionante se procedió a su desvinculación bajo la figura de la insubsistencia, sin acudir la accionada a solicitar autorización del Ministerio del Trabajo para tomar dicha terminación, actuación que de suyo, torna abiertamente ineficaz el procedo de desvinculación y por lo mismo, amerita la intervención del juez constitucional en busca de materializar los derechos de una persona en condiciones especiales de vulnerabilidad, que le generan un estado de debilidad manifiesta, que atenta contra los derechos no solo de la accionante, sino de todo su entorno familiar, al privarlos de derechos a la seguridad social y a acceder a los tratamientos médicos acordes con las patologías presentadas.

En otras palabras, con la arbitraria e inconsulta decisión de desvinculación a través de la insubsistencia sin verificar las condiciones especiales de la accionante, se atenta de manera directa contra el derecho a la estabilidad laboral reforzada o el principio de derecho fundamental a la estabilidad ocupacional, así como también, se genera una obstrucción e interrupción abrupta del tratamiento recibido por la accionante por la patología presentada, atentando de manera directa contra las posibilidades de recuperación, e infiriendo consecencialmente de manera negativa en las posibilidades de recuperación.

O, dicho de otra forma, el Departamento del Caquetá – Secretaría de Educación Departamental ignoró la situación de debilidad manifiesta de la accionante al declarar su insubsistencia de la manera que lo efectuó, pues coloco la accionante en situación de perder el derecho a la atención medica que requiere.

Frente a la posibilidad de activar la acción de tutela en procesos de desvinculación laboral de la que sea víctima una persona con afecciones de salud, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-041 de 2019 estableció: “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

---

<sup>1</sup> T-388 de 2020

<sup>2</sup> Ibídem.



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” y a reglón seguido expresó:

“Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador “es un sujeto susceptible de discriminación”, o cuando por sus condiciones particulares “puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva”.

En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose 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”.

Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.

Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho “nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones”.

En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en 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.

Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud;



(b) esa circunstancia les ‘impida o dificulte 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, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; ciertamente la elaboración de la noción de discapacidad ha conllevado un proceso lento y difícil, pues en cada momento de la historia, dependiendo de “los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión.”

(...)

Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.

Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “la presunción de desvinculación laboral discriminatoria”, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.

Al respecto en la sentencia T-320 de 2016 se dijo que: “en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.”

## **PRUEBAS**

1. Cedula de Ciudadanía de WHASLEY ARBEY PULGARIN VELA.
2. Decreto No. 000824 del 17 de febrero de 2004 junto con las constancias de notificación
3. Decreto 001014 del 08 de junio de 2021. Insubsistencia.
4. Historia Clónica de WHASLEY ARBEY PULGARIN VELA



---

**ANEXOS**

- Poder legalmente conferido para el ejercicio de la presente acción.
- Los documentos aducidos en el acápite pruebas.

**NOTIFICACIONES**

El suscrito apoderado:

En la Secretaría de su Despacho o en la Calle 16A No. 6-100 Edificio Normandía – Oficina 206 Barrio siete (7) de agosto de la Ciudad de Florencia, Caquetá, Celular 3118479262, Email. [coyarenas@hotmail.com](mailto:coyarenas@hotmail.com) - [coyarenas@gmail.com](mailto:coyarenas@gmail.com)

La Accionante:

Abonado telefónico 3214669249 y correo electrónico [wapuve2008@hotmail.com](mailto:wapuve2008@hotmail.com)

La Accionada:

Calle 15 Carrera 13 Esquina, Barrio El Centro de la Ciudad de Florencia, Caquetá, con Correo Institucional [contactenos@caqueta.gov.co](mailto:contactenos@caqueta.gov.co) y correo para notificaciones judiciales conforme lo dispone el Decreto 806 de 2020 el Email. [ofi\\_juridica@caqueta.gov.co](mailto:ofi_juridica@caqueta.gov.co)

Cordialmente,

**YEISON MAURICIO COY ARENAS**

C.C. 1.117.501.052 de Florencia, Caquetá

T.P. 1202.745 del C. S. de la J.