

Señor  
Juez Constitucional  
Oficina Judicial  
Cartagena-Bolívar  
E. S. D.

## 1-SUJETOS PROCESALES DEL RECURSO DE AMPARO CONSTITUCIONAL

### ACCIONANTE

1-Mónica Patricia ANGULO PAYARES, identificada con la [REDACTED]

### ENTIDAD ACCIONADA

1-Hospital Naval de Cartagena, identificado con el Nit. 830.039.670-5, representada legalmente por el Director General, Capitán de Navío, señor **John Oswaldo SÁNCHEZ ÁNZOLA**.

2-La Dirección General de Sanidad Militar (DIGSA), identificado con el Nit. 830.039.670-5, representada legalmente por el señor **Mayor General Hugo Alejandro LÓPEZ**.

### CLASE DE ACCION CONSTITUCIONAL

Acción de tutela, como mecanismo transitorio, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la dignidad humana, del debido proceso, del trabajo y su respectivo reintegro, a la remuneración mínima, vital y móvil, la estabilidad laboral reforzada y; la petición respetuosa, por parte del Hospital naval de Cartagena, identificado con el Nit. Nit. 830.039.670-5, representada legalmente por el señor Capitán de Navío John Oswaldo SÁNCHEZ ÁNZOLA y; La Dirección General de Sanidad Militar (DIGSA), identificado con el Nit. 830.039.670-5, representado legalmente por el señor Mayor General Hugo Alejandro LÓPEZ.

## 2-CONTENIDO DE LA ACCION TUTIVA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Mónica Patricia ANGULO PAYARES, mujer, mayor de edad, con capacidad legal y de ejercicio, residenciada [REDACTED]

Acción de tutela, como mecanismo transitorio, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la dignidad humana, del debido proceso, del trabajo y su respectivo reintegro, a la remuneración mínima, vital y móvil, la estabilidad laboral reforzada y; la petición respetuosa, por parte del Hospital naval de Cartagena, identificado con el Nit. Nit. 830.039.670-5, representada legalmente por el señor Capitán de Navío John Oswaldo SÁNCHEZ ÁNZOLA y; La Dirección General de Sanidad Militar (DIGSA), identificado con el Nit. 830.039.670-5, representado legalmente por el señor Mayor General Hugo Alejandro LÓPEZ, bajo las siguientes:

### 3- PREMISAS FACTICAS-ANTECEDENTES JURIDICAMENTE RELEVANTE

**3-1-**Atendiendo a las circunstancias temporomodales que, rodearon la ocurrencia de los hechos, para el caso en mención, la señora **Mónica Patricia ANGULO PAYARES**, fue vinculada laboralmente al **Hospital Naval de Cartagena**, ubicado en el Municipio de Cartagena-Bolívar, bajo el cargo de **ANALISTA DE COSTOS, SAP SILOG, GRADO AUXILIAR DE APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA, AASD, CODIGO 6-1-25**.

**3-2-**La anterior vinculación de origen laboral, se realizó, a través de dos (2) fases, las cuales, obedecen, por un lado, aun periodo que, comprende desde 01 de octubre de 2005 hasta el 15 de agosto de 2016, bajo la modalidad de contratación de ordenes de prestación de servicios y, por otro lado, encontramos un periodo adicional, comprendido desde el día 16 de agosto de 2016 hasta el día 01 de agosto de 2022. Esta última vinculación laboral, se realizó a través de un nombramiento en provisionalidad que, data de 11 de agosto de 2016, bajo la Resolución 1211 de las mismas calendas. Lo anterior, según acta de nombramiento de rigor.

**3-3-**La servidora pública, en mención, ha venido desempeñando las labores asignadas, en el lugar de trabajo señalado, bajo las directrices del estamento público territorial y, de manera complementaria con las impartidas por el nivel nacional (Bogotá D. C.), por parte de la Dirección General de Sanidad Militar.

**3-3-**Adicionalmente, el día 25 de septiembre de 2019, la suscrita procedió a inscribirse en la Convocatoria 981 de 2017 del Sector Defensa, convocada por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual, venia coadyubada por parte de la Dirección General de Sanidad Militar para su ejecución. Esta última, entidad pública, solicito de manera formal a los diferentes funcionarios públicos, vinculados en los diferentes niveles jerárquicos a participar en dicha convocatoria. Lo anterior, según los anexos que, acreditan su inscripción en la página web de la CNSC, por medio del aplicativo SIMO.

En la misma línea lógica de las premisas fácticas anteriores, la suscrita, logro avanzar de manera paulatina a través de las diferentes etapas del concurso de méritos, hasta llegar a la última etapa, contentiva de la prueba escrita, en la cual, obtuvo una puntuación de 60.50. Esta última referencia de calificación de la prueba, no fue suficiente, en el entendido que, la participante no logro el umbral, establecido por la entidad reguladora del evento y, en consecución, se le notificó que, no seguía en el concurso.

**3-4-**Posteriormente, la Dirección General de Sanidad Militar, al tener acceso a los diferentes umbrales de calificación, obtenidos por parte de los diferentes participantes, los cuales, venían vinculados laboralmente a este última, procedió a verificar quienes aprobaron o no, dicha convocatoria y, especialmente, el día 21 de Octubre 2021, notificó a un grupo de dichos empleados que, se encuentran cubiertos por el fuero de estabilidad laboral reforzada y, los cuales, no habían aprobado la convocatoria de rigor, por lo que, en la misma línea solicito a través de oficio (Radicado N° 0121010914302), una documentación inherente al caso. En el mismo sentido, la suscrita, bajo la debida obediencia, procedió a radicar en las instalaciones de Talento Humano de su entidad nominadora, esto es, Hospital Naval de Cartagena (21 de octubre de 2021), la correspondiente información, bajo la finalidad de ser remitida a Bogotá, para el estudio de rigor.

La misma entidad pública, en relación a la solicitud pluricitada, no ha notificado respuesta alguna, empero, el día 06 de julio de 2022, la accionante de manera virtual, solicita respuesta de la anterior petición respetuosa, por lo que, la entidad pública, solo respondió que, la misma se le daría respuesta en los términos de ley (**según comunicación virtual que, data de 12 de julio de 2022**).

La entidad accionada, desde el día 21 de octubre de 2021, ha hecho caso omiso a la contestación de la petición formal, generando una clara vulneración del derecho fundamental de la petición, consagrado bajo la égida constitucional del **artículo 23**, y reglamentado por las **leyes 1437 de 2011 y 1755 de 2015**, puesto que, la vulneración sigue surtiendo los efectos negativos correspondientes.

**3-5-**Adicionalmente, el día 30 de junio de la presente anualidad, el señor Director General del Hospital Naval de Cartagena, Capitán de Navío, señor **John Oswaldo SÁNCHEZ ÁNZOLA**, convoca una reunión de manera formal en las instalaciones de la misma entidad, ubicada en el Municipio de Cartagena, para efectos de entregar a los funcionarios públicos que, no aprobaron la convocatoria, dos oficios contentivos de notificación de terminación de vínculo laboral con relación a esta entidad pública, por lo que, se comunica su vinculación hasta, el día 01 de agosto de 2022, ordenes de exámenes médicos, entre otras actuaciones que, se ordenan (Radicado N° 00122007032802, comunicado oficial DIGSA de 17 de junio de 2022 y, notificación comunicado oficial DIGSA de 29 de junio de 2022).

Correlativo a lo anterior, se precisa que, en ambos comunicados oficiales, se señala la culminación de la vinculación laboral de la suscrita para con la entidad pública y, especialmente se hace mención sobre la entrega de un ejemplar del acto administrativo correspondiente, donde se motiva la decisión pertinente, empero, ningún momento se entrega dicha providencia administrativa. En el mismo sentido, se vulnera el derecho fundamental del debido proceso, al no aportar la copia del acto administrativo de la referencia, negando la oportunidad procesal de ejercer el derecho de defensa e impugnaciones correspondientes (**concatenado con el de contradicción, vía de control gubernativo, revocatoria directa y; posteriormente acudir a la Jurisdicción Contenciosa Administrativa**), a la parte accionante y, en consecuencia, se perderá la oportunidad legal de ejercer las acciones judiciales relevantes en ese sentido.

**3-6-**Coligiendo las premisas anteriores, la suscrita, el día 11 de julio de 2022, procedió a elevar una petición respetuosa a la Dirección General de Sanidad Militar y, de manera complementaria, también, radicado en la Oficina del Hospital Naval de Cartagena, esto es, en la Dirección General de Sanidad Militar, encaminada a obtener una copia formal del acto administrativo, en el cual, se motive de manera razonada la solución de continuidad del empleado en la entidad pública, situación que, se remonta, según el oficio de 29 de junio de 2022, que, le fue notificada a la funcionaria pública pluricitada.

**3-7-**En suma, la serie de actuaciones desplegadas por parte accionada, ha destellado una serie de efectos negativos, como también, una serie de perjuicios de naturaleza irremediables que, de manera inminente están generando una afectación social, económica, laboral, entre otras, a la suscrita, aunque, la desvinculación laboral, está proyectada para el día 01 de agosto de la presente anualidad, no se escapa a la profunda crisis que, la misma, desataría en contra de la empleada pública.

Además, las actuaciones de naturaleza negativa que, han desplegado la parte accionada, previa a la notificación de la desvinculación laboral, ya estarían generando una afectación a la suscrita en la mayoría de la faceta de vida de la misma, esto es, afectando otro núcleo de derechos fundamentales, tales como, dignidad humana, del debido proceso, del trabajo, a la remuneración mínima, vital y móvil, la estabilidad laboral reforzada en la condición de madre cabeza de familia, afectando la condición de sujeto especial de protección constitucional en el entendido de que, al estar despedida, situación misma que, afectaría el núcleo familiar al que pertenece, puesto que, la accionante, sustenta a través de su remuneración laboral, las diferentes necesidades básicas de su núcleo familiar, compuesto por su madre, la cual, es adulta mayor (desempleada) y sus dos hijos menores de edad, desprovistos de toda autoridad paternal. Lo anterior, indica de manera fáctica que, parte accionante, tiene y dirige todas las facetas y las riendas de su núcleo familiar.

**3-8-**Señor Juez Constitucional, teniendo, como sustrato, las premisas fácticas, anteriormente esbozadas, solicito de manera formal y respetuosa, la protección constitucional de los derechos fundamentales de la dignidad humana, del debido proceso, del trabajo, a la remuneración mínima, vital y móvil, la estabilidad laboral reforzada, conforme a los lineamientos del ordenamiento jurídico colombiano.

#### **4-DERECHOS FUNDAMENTALES Y CONSTITUCIONALES VULNERADOS.**

##### **1-Derecho fundamental de la Dignidad Humana**

**Artículo 1. “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.**

Constitución Política de Colombia de 1991.

**“De otro lado, al tener como punto de vista la funcionalidad de la norma, este Tribunal ha identificado 3 expresiones del derecho a la dignidad: i) es un valor fundante del**

ordenamiento jurídico y por tanto del Estado; ii) constituye un principio constitucional; y, iii) también tiene la naturaleza de derecho fundamental autónomo.

En la Sentencia SU-062 de 1999, la Corte recordó que el régimen constitucional colombiano está fundado en el respeto por la dignidad humana, es decir, en la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición. De esta manera, la dignidad se erige como un derecho fundamental de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el sustento político del Estado.

En resumen, el derecho a la dignidad humana implica garantizar las condiciones necesarias para una existencia materialmente apropiada y acorde con el proyecto de vida, que cada ciudadano le imprime a su devenir. Igualmente, este principio constitucional privilegia la autonomía personal como requisito elemental de una sociedad democrática y pluralista, en el sentido de que constituye la expresión de la capacidad de autodeterminación, de la potestad de exigir el reconocimiento de ciertas condiciones materiales de existencia o la manifestación de la intangibilidad de la integridad física y moral.

Este postulado constituye un mandato imperativo de las autoridades y de los particulares, para que adopten las medidas necesarias de protección indispensables para salvaguardar los bienes jurídicos más preciados para el Estado.

Corte Constitucional, Sala Sexta de revisión, Sentencia de Tutela N° 002/2021, enero 20/2021. M. P. Gloria Stella ORTIZ DELGADO.

Partiendo de la interpretación constitucional en sede de la eficacia directa que, emana del texto superior y, la cual, al mismo tiempo, se encuentra complementada por el alcance interpretación que, le imprimen los magistrados que, componen la institucionalidad de la guardia máxima de la Carta Magna, esto es, la Corte Constitucional, a través del plexo jurisprudencia, sea en el orden abstracto y/o concreto, de los últimos, se desprende la fuerza vinculante de sus fallos, que tienen vocación para aplicarlos a los diferentes casos judiciales. Siguiendo estos destellos de orden sustancial en el ámbito constitucional, es menester, señalar que, la máxima guardiana del texto constitucional ha otorgado una triple dimensión al derecho fundamental de la Dignidad humana, esto es, como valor, principio y derecho fundamental.

Dándole alcance a esta trípole de contenido constitucional, en el sentido de extrapolar su fuerza vinculante hasta el caso en mención, es menester, señalar que, la desvinculación laboral, ordenada por parte de las entidades accionadas, a través de una actuación administrativa desprovista de todos los atributos que, la legislación administrativa le atribuye a una providencia administrativa, contentiva de ser llamada acto administrativo (comunicados que, datan del 30 de junio de 2022). Este acto jurídico, desprovisto de toda fase de formación y posterior notificación, entendida como los efectos positivos de la publicidad en las actuaciones judiciales y/o administrativas, el mismo, quebrante el núcleo fundamental de este derecho, como es, la dignidad, puesto que, en su triple dimensión y eficacia, por un lado, como valor constitucional, como principio y; por otro lado, como derecho fundamental, ha sido quebrantados, puesto que, han limitado de manera

total las garantías a las condiciones necesarias para una existencia materialmente apropiada y acorde con el proyecto de vida, que la ciudadana, ha venido construyendo a través de su vinculación laboral a esta entidad pública.

En el mismo sentido, la afectación de dicho derecho fundamental, implica la destrucción total del proyecto de vida, social, laboral, que, ha proyectado y construido durante más de 17 años de labores, en los cuales, ha desarrollado la capacidad de resolver la mayoría de sus necesidades básicas y demás emolumentos que, sustenta a su núcleo familiar que, viene compuesto de su madre Dennys Yolanda PAYARES RIOS, persona adulta mayor de 64 años, totalmente desempleada, por otro lado, se encuentran sus dos hijos, Reychell Juliana MORENO ANGULO, con una edad de 8 años y Pablo Elías CANTILLO ANGULO, niño de 2 años. En el mismo sentido, las condiciones de vida y del núcleo familiar, al que pertenece la accionante, pierde en el tiempo, el estatus de igualdad de condiciones, capacidad de gestión y soluciones hacia un proyecto de vida, como también, la posibilidad de satisfacer siquiera, el cumulo de necesidades básicas que, abruma a cada familia, en su sentido más lógico y natural.

## **2-Derecho fundamental del Debido Proceso.**

**Artículo 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.**

**Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.**

**En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.**

**Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.**

**Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.**

Constitución Política de Colombia de 1991.

**“Como bien se aprecia, el debido proceso se puede definir como aquel universo en el que la autoridad competente, con la intervención de las y los interesados, ajustándose a los precisos términos de la Constitución y la Ley, debe proveer a la realización de los valores, principios, derechos y obligaciones involucrados en la respectiva hipótesis. El debido proceso no es una mera serie de pasos que de manera mecánica le corresponde**

surtir a la jueza o juez o a la autoridad administrativa, antes bien, el debido proceso en tanto complejo de mandatos constitucionales busca fundamentalmente la defensa y preservación del valor material de la justicia que no fue satisfecho en el contexto socio-económico de la cotidianidad”.

Procedimiento Administrativo, Jose Antonio MOLINA TORRES. 2007.

**“Se ha entendido el debido proceso administrativo como “(...) la regulación jurídica que de manera previa limita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de los administrados, de modo que ninguna de las actuaciones de las autoridades públicas dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentren sujetas siempre a los procedimientos señalados por la ley”. Así las cosas, la actuación de las autoridades administrativas debe desarrollarse bajo la observancia del principio de legalidad, conforme el cual toda competencia ejercida por las autoridades públicas debe estar previamente dispuesta por la ley”.**

Corte Constitucional, Sala Novena de revisión, Sentencia Tutela N° 444/2020, octubre 15/2020. M. P. Alberto ROJAS RIOS.

**“De conformidad con el artículo 29 de la Carta, el debido proceso es un derecho fundamental aplicable a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, que se contrae al conjunto de garantías mínimas previstas en el ordenamiento jurídico orientadas a la protección del individuo incurso en una conducta judicial o administrativamente sancionable y cuyos elementos integradores son: a) el derecho a la jurisdicción y el acceso a la justicia; b) el derecho al juez natural; c) el derecho a la defensa; d) el derecho a un proceso público desarrollado dentro de un tiempo razonable; e) el derecho a la independencia del juez y f) el derecho a la imparcialidad del juez o funcionario”.**

Corte Constitucional, Sala Octava de revisión, Sentencia Tutela N° 385/2019, agosto 21/2019. M. P. Jose Fernando REYES CUARTAS.

Acudiendo a la fuerza vinculante que, emana del texto constitucional, como también, de la doctrina legal en el mismo orden y; de la jurisprudencia, de estas últimas, destella un tenor sustancial y conceptual que, impone un imperativo categórico de cumplimiento en cabeza de las autoridades tanto judiciales, como administrativas, al exigirles someter todas sus actuaciones a las reglas invariables del debido proceso, el cual, se concibe como una egida de tipo constitucional y legal que, ampara a todo ciudadano en sede de cualquier actuación judicial, incluyendo las administrativas, empero, la concepción del debido proceso administrativo, va más allá, puesto que, este último, se concibe como una regla general de defensa y contradicción que, rige toda actuación, como también, como una serie de procedimientos lógicos y contenidos, cuyo cometido es llegar a la justicia del caso, empero, también, como un cúmulo de garantías mínimas y; la sujeción de toda actuación judicial al imperio de la ley, esta última concepción, en un sentido más amplio.

Siguiendo el hilo conductor de las premisas anteriores, se precisa que, esa concepción amplia, tal como es, la regla general de defensa y contradicción que, rige toda actuación, como también, como una serie de procedimientos lógicos y contenidos, cuyo cometido es llegar a la justicia del caso, empero, también, como un cumulo de garantías mínimas y; la sujeción de toda actuación judicial al imperio de la ley, la misma no fue respetada en sede de las entidades accionadas, al momento de expedir in acto administrativo (29 de junio de 2022), contentivos de dos comunicados, expedidos por la Dirección General de Sanidad Militar, notificados a su vez, por el Director General del Hospital Naval de Cartagena, que, señalaban la solución de continuidad laboral de la accionante desde el día 01 de agosto de 2022, los cuales, sin sujeción a la legislación administrativa, como también, a los preceptos constitucionales, que se enmarcan en el artículo 29. En ese mismo sentido, se puede precisar que, dicho acto administrativo, pretermitió las fases obligatorias de formación y notificación que, rigen la perfección y eficacia del acto jurídico administrativo, como también, sus principales principios, esto es, el principio de legalidad, el principio de presunción de legalidad, el principio de publicidad, el principio de ejecutividad, el principio de ejecutoriedad, el principio de obligatoriedad y; el principio de estabilidad.

En el mismo sentido, se indica que, un acto administrativo de esta laya, no se encuentra perfeccionado, en la fase de formación, ni mucho menos, en su última fase, como, es la de notificación, la cual, se materializa como los efectos de publicidad que, surte dicha providencia en el mundo jurídico y de manera concreta sobre un ciudadano, en el mismo orden de ideas, la notificación de una providencia de esta estirpe, marca el nacimiento del derecho de defensa y contradicción que, se forja a favor de una determinada persona, para efectos de impugnarlos a través de los mecanismos judiciales que, la ley, le provee, en este caso, la suscrita, en su condición de empleada pública, vinculada en condición de provisionalidad, mediante la Resolución 1211 del 11 de agosto de 2016, no podrá a futuro impugnar dos comunicados oficiales, expedido por la entidad nominadora que, no tienen fundamento estructural de un acto administrativo, como también, es menester, señalar que, una de los oficios, indican la entrega de un ejemplar del acto administrativo que, nunca se entregó.

También, es preciso indicar que, las actuaciones administrativas pluricitadas, que, no revisten a calidad de acto administrativo, no podrían impugnarse por intermedio de los recursos de ley, mucho menos, se podría intentar la revocatoria directa del mismo, ni mucho menos, atacarlos con los medios de control en la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, en el entendido, de que no existe tal acto administrativo motivado, notificando el cese del vínculo laboral de la suscrita para con la entidad, por lo que, se torna ineficaz y no surte efecto en el mundo jurídico, ni mucho menos, tiene fuerza vinculante.

Adicionalmente, se puede vislumbrar en la misma situación que, la desvinculación laboral, indicada en los dos comunicados que, ostenta de manera espuria el contenido de un acto administrativo, son contrarias a la ley, puesto que, no respetan los lineamientos de la Ley 909 de 2004 (**Concepto 038041 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública**), la cual, impone de manera categórica y obligatoria, como regla general que, proceda la desvinculación de un funcionario público en carrera administrativa, deber ser a través de acto administrativo motivado, para el caso en mención, no se ha surtido la formalidad establecida,

bajo esta egida legal que, regula las causales de retiro de los funcionarios públicos. Pues, en este sentido, se tornaría nuevamente ineficaz la actuación administrativa de la referencia.

En la misma línea, las actuaciones administrativas que, realizaron y notificaron en indebida forma, la parte accionante, también, se encuentran viciadas, en cuanto, contrariaron el ordenamiento jurídico colombiano, al llevar a cabo una convocatoria de concurso de méritos, cuando las misma, se encontraban suspendidas en vigencia de la declaratoria de la pandemia por el COVID19, puesto que, el mismo Presidente de la República de Colombia, a través de Decreto 491 de 2020, el cual, ordena el aplazamiento de los procesos de selección en curso, por un lado, empero, por otro lado, el Decreto 1754 de 2020, en el mismo sentido, ordenó la reactivación de las etapas de reclutamiento y aplicación de pruebas de los procesos de selección. Este cuerpo normativo, fue declarado nulo, a través del **Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sentencia 11001-03-15-000-2021-04664-00, junio 3/2022. M. P. Jaime Enrique RODRIGUEZ NAVAS.**

Posteriormente, el **Consejo de Estado, Sección segunda, subsección A, Auto Interlocutorio 0-30-2022, junio 06/2022. M. P. William HERNANDEZ GOMEZ, precisó que, la vigencia del Decreto 491 de 2020, nunca perdió vigencia a contrario sensu, se mantiene la suspensión de toda convocatoria con fines de reclutamiento para proveer vacantes a entidad públicas hasta que, se supere de manera total y se declare terminada la actual declaración de emergencia sanitaria por COVID-19. En ese mismo sentido, se indica que, la Convocatoria N° 981 de 2017, a la cual, la suscrita, se inscribió el día 25 de septiembre de 2019, según consta en el reporte respectivo y, que solo hasta el año de 2019, se logró materializar, como también, solo hasta, el día 13 de junio de 2021, se convocó a la realización de las pruebas de conocimiento y/o escritas.**

Bajo la anterior situación, se colige que, el concurso de méritos de la referencia, fue ejecutado de manera gradual en vigencia de la pandemia, desatendiendo las directrices del Decreto 491 de 2020, el cual, ordena suspender todos y cada uno de las convocatorias, en las fases de reclutamiento y pruebas escritas, para el caso en mención, se obró en contravía de las indicaciones normativas, lo que, conlleva a que, dicha convocatoria se vea viciada desde su concepción hasta su ejecución.

### **3-Derecho fundamental al trabajo y su respectivo reintegro.**

**Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.**

Constitución Política de Colombia de 1991.

**“Ahora bien, en el caso de los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, la Corte ha manifestado que gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causales legales que deben expresarse de manera clara en el acto de desvinculación.**

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que dentro de las personas que ocupan un cargo de carrera en provisionalidad, pueden encontrarse sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes estén próximos a pensionarse, las personas que se encuentran en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad. En estos casos, la Corte ha afirmado que antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en provisionalidad deberán ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando”.

Corte Constitucional, Sala Quinta de revisión, Sentencia de Tutela 464 de 2019, octubre 08/2019. M. P. Antonio Jose LIZARAZO OCAMPO.

Lo anterior, por cuanto, según el numeral 1.3 del artículo 1 del Decreto 190 de 2003, el concepto de madre cabeza de familia encierra a la «Mujer con hijos menores de 18 años de edad, biológicos o adoptivos, o hijos inválidos que dependan económicamente y de manera exclusiva de ellas, y cuyo ingreso familiar corresponde únicamente al salario que devenga del organismo o entidad pública a la cual se encuentra vinculada.

Asimismo, la Sala de Casación Laboral ha adocinado que el concepto de madre cabeza de familia debe armonizarse con el de «mujer cabeza de familia» a la que el Estado le debe una especial protección, en los términos del artículo 43 de la Constitución Política, que se encuentra desarrollado en el artículo 2 de la Ley 82 de 1993, según el cual la mujer cabeza de familia es aquella que, siendo soltera o casada, ejerza la jefatura del hogar y tenga a su cargo «afectiva, económica o socialmente», de manera permanente, hijos menores propios y otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar.

Es decir, la madre cabeza de familia no solo es «la mujer con hijos menores o inválidos, sino también aquella que tiene a su cargo exclusivo la responsabilidad económica del hogar, por la incapacidad para trabajar de los demás miembros, debidamente comprobada» (CSJ SL1496-2014).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia N° 82370 de 2021, mayo 19/2021. M. P. Martin Emilio BELTRAN QUINTERO.

Desde la concepción iusnaturalista, que pregonó la Carta magna Colombiana, indicando la triple concepción del derecho fundamental de trabajo, esto es, des de su condición de valor, principio y derecho fundamental, que, dignifica de manera eficaz y total la condición humana desde la óptica del trabajo, puesto que, es último, ofrece una serie de garantías mínimas y vitales de manera gradual a todo empleado, pues, le entrega la posibilidad satisfacer el cumulo de necesidades básicas, como también, lograr un estado de estabilidad social y económica que, buscan la protección de su núcleo familiar. En ese sentido, el derecho al trabajo, es una forma

de reivindicación del género humano, una forma de utilidad y esfuerzo, encaminada a obtener un mínimo de estabilidad social, económica y familiar.

En el mismo sentido, la presente egida constitucional, le es aplicable a toda persona que, ostenta la calidad de empleado en las diversas variantes de la calificación laboral, esto es, teniendo en cuenta, la clasificación de empleos en la legislación colombiana que, apunta a clasificarlos en trabajadores oficiales, de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa. Estos últimos, atendiendo, según variantes, sean en provisionalidad y/o en propiedad.

En el caso de empleados en provisionalidad, especialmente estos empleados que, están revestidos bajo esta condición especial, la legislación colombiana es precisa, al indicar que, su remoción debe estar sometida rigurosamente a un acto administrativo motivado y preciso, como también, los mismo, gozan de una estabilidad laboral reforzada que, la cobija de irregularidades relacionadas con despidos irregulares. En el mismo sentido, la jurisprudencia colombiana, ha detectado que, pudiera haber casos sobre empleados de provisionalidad, sobre los cuales, recae la condición de madre cabeza de familia, es decir, sujetos especiales de protección constitucional.

Para el caso en mención, la situación fáctica actual, no se escapa a los postulados que, La Corte Constitucional, refiere sobre empleados en condición de provisionalidad, sobre el cual, recae la condición de sujetos especiales de protección constitucional, puesto que, en el caso **sub lite**, encontramos a la suscrita, una empleada que, estado vinculada al Hospital naval de Cartagena, desde hace 17 años, realizado labores, según el perfil referenciado, la cual, ha sido removida de su cargo, sin que medie acto administrativo motivado y, reconociendo su condición de madre cabeza de familia, esto es, sujeto especial de protección constitucional, situación especial que, conoce la entidad nominadora y, que, la misma la notificado en varias ocasiones, como fue, el día 21 de octubre de 2021.

Las actuaciones que, han desplegado la parte accionada, han transgredido de manera especial y grave, el ordenamiento jurídico colombiano, especialmente en el orden constitucional al vulnerar derechos fundamentales, tales como, el derecho al trabajo y, más allá la condición de sujetos especial de protección constitucional en la condición de madre cabeza de familia. En el mismo sentido, sería preciso, indicar que, la desvinculación laboral, realizada por la parte accionada, carece de eficacia y legalidad conforme a la legislación legal colombiana, puesto que, es aconsejable el reintegro de la accionante a su cargo hasta que, sea el juez constitucional, laboral y/o contencioso administrativo resuelva sobre este punto.

#### **4-Derecho fundamental a la remuneración mínima, vital y móvil.**

**Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:**

**Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; 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; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Constitución Política de Colombia de 1991.

La Corte ha definido el mínimo vital como un derecho fundamental que le permite al individuo vivir de acuerdo con el estilo de vida que lo caracteriza, conforme a su situación económica y todo lo que requiere para vivir dignamente. Sin embargo, también ha precisado que no cualquier variación en los ingresos supone su desconocimiento, debido a que cada persona tiene un mínimo vital diferente, que obedece a la condición socioeconómica alcanzada. En este sentido, la sentencia SU-995 de 1999, indicó que esta valoración depende de la situación del accionante, la cual no se identifica con el monto de las sumas que se adeuden o a el valor que se atribuya a las necesidades mínimas que debe cubrir para subsistir, sino con “la tasación material de su trabajo”.

Corte Constitucional, Sala Octava de revisión, Sentencia de Tutela N° 468 de 2019, diciembre 07/2018. M. P. Jose Fernando REYES CUARTAS.

Bajo la concepción tradicional de la Constitución Política Colombiana, esto es, la de 1991, la cual, acoge la visión proteccionista del trabajador, al indicar que, el salario que, la remuneración debe ser concedida, bajo las condiciones mínimas, vitales y móviles que, orientan la utilidad del salario mínimo en relación a la calidad y la cantidad de labores que, realiza el trabajador. En el mismo sentido, el salario mínimo y/o estipendio de orden laboral que, recibe determinado trabajador por la respectiva contraprestación de vender su fuerza laboral, aplicada sobre alguna actividad de utilidad, esta última, se concibe, como un derecho fundamental que le permite al individuo vivir de acuerdo con el estilo de vida que lo caracteriza, conforme a su situación económica y todo lo que requiere para vivir dignamente.

En este orden de ideas, es preciso anotar que, la parte accionada, basado en una serie de actuaciones administrativas, contenidas en dos comunicados DIGSA, notificados en época pretérita (29 de junio de 2022), en las cuales, indica a la suscrita, la finalización del vínculo laboral para con el Hospital Naval de Cartagena (hasta el día 01 de agosto de 2022), ha promovido una amenaza y potencial vulneración del derecho fundamental de la remuneración mínima, vital y móvil, puesto

que, tomando la situación de fondo, como es, la desvinculación laboral, a través de comunicados que, no son contentivos de un acto administrativo motivado que, riñen con las reglas de formación y notificación que, impone la legislación administrativa colombiana, bajo, esta situación jurídica, se estaría proyectando virtualmente una situación de vulneración que, amenaza desde ahora y, que, encuentra su máxima expansión, cuando, al llegar el día 01 de agosto de 2022, se concrete de manera abusiva y arbitraria, el retiro del servicio de esta empleada en condición de provisionalidad, como también, de sujeto especial de protección constitucional por ser madre cabeza de familia, en el entendido de tener a su cargo a su madre, persona adulta mayor y; a dos hijos, los cuales, son niños que, requieren de apoyo constante.

La accionante, en su condición de madre cabeza de familia, es una mujer que, provee de manera individual y constante su hogar de las necesidades básicas, como también, es el único sostén económico del núcleo familiar, por lo que, una vez, materializada su desvinculación laboral, esta última, perderá la capacidad económica de satisfacer las necesidades básicas del núcleo familiar, como también, se generaría una perturbación grave en relación a la estabilidad laboral de la suscrita, puesto que, sería, difícil hasta estas instancias volver a recuperar dicha estabilidad laboral y su incorporación al mercado laboral con facilidad, luego de más de 17 años de servicios en el sector público.

#### **5-Derecho fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada.**

**Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:**

**Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; 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; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.**

**El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.**

**Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.**

**La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.**

Constitución Política de Colombia de 1991.

“Ahora bien, en el caso de los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, la Corte ha manifestado que gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causales legales que deben expresarse de manera clara en el acto de desvinculación.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que dentro de las personas que ocupan un cargo de carrera en provisionalidad, pueden encontrarse sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes estén próximos a pensionarse, las personas que se encuentran en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad. En estos casos, la Corte ha afirmado que antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en provisionalidad deberán ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando”.

Corte Constitucional, Sala Quinta de revisión, Sentencia de Tutela 464 de 2019, octubre 08/2019. M. P. Antonio Jose LIZARAZO OCAMPO.

Lo anterior, por cuanto, según el numeral 1.3 del artículo 1 del Decreto 190 de 2003, el concepto de madre cabeza de familia encierra a la «Mujer con hijos menores de 18 años de edad, biológicos o adoptivos, o hijos inválidos que dependan económicamente y de manera exclusiva de ellas, y cuyo ingreso familiar corresponde únicamente al salario que devenga del organismo o entidad pública a la cual se encuentra vinculada.

Asimismo, la Sala de Casación Laboral ha adoctrinado que el concepto de madre cabeza de familia debe armonizarse con el de «mujer cabeza de familia» a la que el Estado le debe una especial protección, en los términos del artículo 43 de la Constitución Política, que se encuentra desarrollado en el artículo 2 de la Ley 82 de 1993, según el cual la mujer cabeza de familia es aquella que, siendo soltera o casada, ejerza la jefatura del hogar y tenga a su cargo «afectiva, económica o socialmente», de manera permanente, hijos menores propios y otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar.

Es decir, la madre cabeza de familia no solo es «la mujer con hijos menores o inválidos, sino también aquella que tiene a su cargo exclusivo la responsabilidad económica del hogar, por la incapacidad para trabajar de los demás miembros, debidamente comprobada» (CSJ SL1496-2014).

La estabilidad laboral reforzada, es fuero ocupacional que, se extiende manera especial sobre un plexo de empleados, tales como, prepensionados, por debilidad manifiesta, sindicalizados y madres cabeza de familia, como lo ha señalado, la misma Constitución Política, bajo la voluntad del Constituyente primario, que, es el precursor natural de dicho instituto de raigambre constitucional. En el mismo sentido, se podría precisar, que, bajo esta egida, reseñada en el artículo 53 de la misma obra superior, el grupo de trabajadores que, se adecuan a los anteriores

supuestos legales, no podrían ser despedidos, sin que medie autorización del inspector del trabajador, bajo las directrices de la Ley 361 de 1997.

Sobre el mismo punto, es necesario, también, señalar que, este grupo de trabajadores, se mantendrán vinculados a sus respectivos cargos, sin solución de continuidad, so pena de ser merecedores de sanciones pecuniarias, las personas o entidades de cualquier orden que, contravengan el mandato constitucional y legal que, sea dispuesto para ello. Coligiendo lo anterior, es preciso, descender al caso en mención, puesto que, la suscrita, esto es, la parte accionante, se encuentra cobijada por el fuero de estabilidad laboral, en el entendido, de que, la misma, se adecua a la condición de madre cabeza de familia, por lo que, es ella, la que, sostiene y sustenta en todos los aspectos el tejido estructural de su núcleo familiar, también, es el sustento por las de 30 años de su familia, puesto que, es la única persona que trabaja, haciéndose cargo de su madre de 64 años, persona adulta mayor y, en la misma línea, esta criando a dos hijos, niños de la edad de 9 y 2 años de edad.

En ese mismo sentido, su condición de madre cabeza de familia, se torna en efecto, como una medida afirmativa, que cumple la función de brindarle garantía y estabilidad laboral para ofrecer a su familia una posibilidad de proyecto de vida, en procura de satisfacer las necesidades básicas de dicho núcleo familiar, por lo que, las actuaciones administrativas, que, datan del 29 de junio del 2022, en cabeza de la parte accionada, al ultimar a la accionante, comunicando que, solo hasta el 01 de agosto de 2020, estaría vinculada a la entidad respectiva, es violatoria del fuero de protección ocupacional, puesto que, es desconocedora de la situación de fondo de la suscrita, esto es, de su situación de condición de madre cabeza de familia y el respectivo fuero de protección. La misma vulneración, se convierte a futuro, en una potencial amenaza que, atenta contra un núcleo conexo de derechos fundamentales, tales como, el derecho al trabajo, la remuneración mínima y; la dignidad humana.

Las actuaciones administrativas de la referencia, son abiertamente arbitrarias y, se tornan altamente perjudiciales para la parte accionante y su núcleo familiar, en el entendido, de que, perturbarían de manera profunda el bienestar y la estabilidad laboral de esta empleada en condición de provisionalidad.

## **6-Derecho fundamental a presentar Peticiones Respetuosas de interés general o particular.**

**ARTICULO 23.** Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.

**Derecho fundamental consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política Colombiana, que puede ser invocado y utilizado por los ciudadanos en términos generales, como también, de cumplimiento inmediato por parte de entidades públicas, como también, privadas, que sujetos pasivos de dicho derecho fundamental.**

Bajo la concepción tradicional de la Constitución Política de Colombia de 1991, se forjó un derecho fundamental que, protege todas y cada una de las peticiones respetuosas que, una persona formule ante entidades de orden pública y/o privada, puesto que, esta egida constitucional que, se encuentra reseñada en el artículo 23, ofrece una protección constitucional eficaz e inmediata sobre estos casos.

Siguiendo el hilo conductor de la misma argumentación jurídica, es preciso, señalar que, la entidad nominadora de la suscrita, en época pretérita (20 de octubre de 2020), solicitó a algunos empleados vinculados, remitir a la ciudad de Bogotá, especialmente a la DIGSA, documentos que, acrediten la condición de madre cabeza de familia, en relación a los empleados que, estaban cursando el concurso de méritos N° 981 de 2017, para efectos de realizar el estudio de fondo.

En el mismo orden de ideas, la suscrita, procedió a radicarlos, el día 21 de octubre de las mismas calendas, en la oficina de Talento Humano y, correlativo a lo anterior, ser remitidos al estamento nacional, esto es, la DIGSA, la cual, los recibió de manera formal, empero, hasta la actualidad, la misma no ha notificado respuesta alguna.

Posteriormente, la suscrita, envió nuevamente una petición respetuosa para solicitar la resolución del caso en mención (07 de julio de 2022) empero, solo obtuvo una respuesta virtual que, data del 12 de julio de las mismas calendas, en la cual, se señala que, la solicitud se le estará dando respuesta dentro de los términos establecidos.

Es preciso anotar que, la vulneración sobre el derecho de presentar peticiones respetuosas, viene siendo vulnerado por la parte accionada, en el sentido, de que, desde el 21 de octubre de 2021, no se da una respuesta total sobre el reconocimiento de la condición de madre cabeza de familia, que, presento la suscrita, como también, no se encuentra una resolución total sobre el tema, puesto que, el tiempo transcurren y, no se da respuesta a la petición y, en consecuencia, la entidad nominadora, a través de un actuar irregular ha desbordado todos los términos legales que, regulan la institución jurídica de la petición respetuosa.

Lo anteriormente expuesto viene sustentado conforme al artículo 13 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en concordancia con el Decreto Legislativo 491 de 2020 y; la Ley 2207 de 2022.

## **5-CAUSALES GENERICA DE PROCEDENCIA DEL AMPARO CONSTITUCIONAL.**

En el presente recurso de amparo constitucional, se solicita la protección de los derechos fundamentales de la dignidad humana, del debido proceso, del trabajo y su respectivo reintegro, a la remuneración mínima, vital y móvil, la estabilidad laboral reforzada y; la petición respetuosa, en el mismo sentido, es pertinente examinar el cumplimiento de los requisitos generales, exigibles a cualquier tipo de solicitud de amparo, según, el Decreto 2591 de 1991.

Estos requisitos preliminares son: **legitimación en la causa por activa y pasiva** (artículo 10), **subsidiariedad** (artículo 6, Numeral 1) e **inmediatez** (artículo 11 y 12), los cuales, se indican a continuación con:

El accionante, se encuentran legitimados en la causa por activa, teniendo en cuenta, que, la señorita **Mónica Patricia ANGULO PAYARES**, persona que ostenta la calidad de accionante.

Adicionalmente, se precisa, que el **Hospital Naval de Cartagena y la Dirección General de sanidad Militar**, ostentan la calidad de entidades accionadas, que, vulneraron el plexo de derecho fundamentales de la referencia, la cual, **ostenta la legitimación en la causa por pasiva**.

En relación con el principio de subsidiariedad, entendido, como los mecanismos de defensa judicial disponibles en el ordenamiento jurídico colombiano y, el alcance del amparo constitucional, encontramos que, el accionante, actualmente cuenta, solo con este mecanismo de defensa, anotando especialmente que, se encuentra expuesto a una inminente amenaza y/o vulneración de derechos fundamentales, como también, expuesto a la consumación de un perjuicio de índole irremediable, en el entendido de que, no cuenta con ingresos económicos para sufragar sus necesidades básicas, ni mucho menos, cuenta con salario digno, vital y; móvil, situación especial que, afecta a su núcleo familiar, compuesto por su madre de 64 años y, sus dos hijos de 9 y 2 años de edad. La misma accionante, ostenta la condición de sujeto especial de protección constitucional por ser madre cabeza de familia, que, se encuentra vinculada laboralmente en el Hospital Naval de Cartagena, desde hace aproximadamente mas de 17 años, empero, esta última, entidad pública, ha notificado una serie de comunicados que, ponen fin a la vinculación laboral desde el día 01 de agosto de 2022, situación especial que, atenta tremenda contra la suscrita, al punto de causarle un perjuicio de naturaleza irremediable, como es, perder la oportunidad de una estabilidad labora que, propugne por el bienestar de su núcleo familiar y, su sustento económico.

Coligiendo las premisas anteriores, que denotan, la consumación flagrante de un daño de carácter irremediable, este último, este amenaza con aparecer desde el 01 de agosto de 2022, fecha que, puntualiza la finalización de la relación laboral, el cual, amenaza potencialmente en prolongarse progresivamente en un periodo de largo plazo, aunque, la parte accionante acuda a la Jurisdicción Contenciosa Administrativa y/o Laboral, no serían suficientes mecanismos judiciales para contrarresta la lid correspondiente, puesto que, el perjuicio irremediable, ya estaría produciendo efectos negativos sobre varios aspectos de la vida y el patrimonio de la accionante y, la última, se encontraría disminuida económica y socialmente totalmente para emprender una batalla jurídica sin recursos económicos y daños directos sobre su núcleo familiar.

Adicionalmente, es preciso, es anotar que, el actuar arbitrario, desafiante y abiertamente contrario a la ley de la parte accionada a puesto a la accionante en una situación profundamente prolongada, puesto que, a través de dos comunicados, indica que, el periodo de vinculación laboral, termina el 01 de agosto de 2022, empero, no aporta copia del acto administrativo, bajo la finalidad de ser atacado por medio de los recursos de ley, **a contrario sensu**, ha impuesto una carga excesiva, en el entendido, de que, ha impulsado a la parte actora a gestionar la copia de la providencia administrativa, por medio de peticiones respetuosas (**presentada el día 11 de julio de 2022**), lo cual, se tornan como cargas económicas y procesales excesivas que, entorpecen la eficacia de las acciones judiciales provistas a futuro que, pudiera acoger la parte accionante.

Además, los escenarios jurídicos adecuados para dirimir la controversia, por ello, encontramos propicio, invocar la cuarta hipótesis, esto es, la aplicación de un mecanismo transitorio, para tutelar los derechos fundamentales de la referencia y, así, lograr una resolución judicial total. Además, aunque, existan medios judiciales idóneos y eficaces en el ordenamiento jurídico colombiano, la entidad accionada, podrían dilatar las actuaciones administrativas para afectarla tremendamente hasta obtener que, sobre ellas, sobrevengan fenómenos jurídicos, tales como, la caducidad y la prescripción de derechos laborales y, hasta conductas constitutivas de dilación judicial.

**Bajo este trasegar jurídico, es procedente que, el señor Juez Constitucional, proceda a conceder un mecanismo transitorio, tal como es, el reintegro de la empleada publica a su cargo anterior, hasta que, la jurisdicción correspondiente resuelva de fondo, la controversia actual, en el entendido de que, la parte accionante tendría la oportunidad legal, procesal y; hasta económica de estar en condiciones de igualdad jurídica y económica para enfrentar la disputa jurídica que, desataría en relaciona lo que, a estas instancia, se ha expuesto.**

Por otro lado, en relación con el principio de inmediatez, se precisa que, este es, un plazo razonable para interponer el amparo de recurso, como la anotado la Corte Constitucional de Colombia, en la Sentencia SU-961 de 1999, de manera que, es una construcción jurisprudencial, basada en el concepto de lo razonable. Partiendo de la situación fáctica, plasmada en el presente recurso de amparo constitucional, es menester anotar que, han trascurrido desde la presunta vulneración de los derechos fundamentales hasta presentación de la acción constitucional, un lapsus mínimo de 19 días y, en relación al derecho fundamental de la petición respetuosa, han trascurrido más de 9 meses, en los cuales, se generaron situaciones de impedimento legal, tales como, la no resolución de situaciones jurídicas en los términos legales.

El lapsus de tiempo de la referencia, no es causa para declarar improcedente tal recurso constitucional, a contrario sensu, precisaría al dispensador judicial para inquirir sobre la verdad material y procesal de la presente controversia.

El presente recurso de amparo constitucional, se ha presentado de manera razonable, contemplando todos cada una de las circunstancias temporomodales que, rodean su alcance, validez y; presentación hasta estos momentos.

## **6-CONCEPTO DE LA VIOLACION-TIPO DE EVENTO, IMPACTO Y SUJETO.**

En términos generales, tanto el **artículo 86 de la Constitución Política**, como el **artículo 5 del Decreto 2591 de 1991**, disponen que la acción de tutela procede, cuando los derechos fundamentales de cualquier persona resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de cualquier particular en los casos específicos previstos por el ordenamiento jurídico. En ese orden de ideas, de acuerdo con lo establecido en estos dos artículos, un juez constitucional metodológicamente debe identificar con claridad, en cada solicitud de amparo, las siguientes tres (3) variables:

**(a) Tipo de evento: acción / omisión**

**(b) Tipo de impacto: violación / vulneración / amenaza**

**(c) Tipo de sujeto acusado: autoridad pública / particular.**

Es preciso, anotar con total contundencia que, las actuaciones desplegadas por la parte accionada **(tipo de acción)**, esto es, al notificar dos comunicados que, los cuales, se notificaron de manera personal a la suscrita en la sede del Hospital Naval de Cartagena, el día 20 de junio de 2022. En el mismo sentido, estas dos comunicaciones, no tienen carácter de acto administrativo, empero, tienen instrucciones directas de indicar, el día 01 de agosto de 2020, como, la fecha final para desvinculación laboral de la suscrita, para con la entidad pública. Además, las mismas, se alejan abiertamente de los preceptos de la legislación administrativa colombiana que, impone características especiales que, las actuaciones administrativas, dirigidas a empleados públicos, bajo el entendido, de que, su desvinculación, debe ser, a través de un acto administrativo motivado, situación especial, que, hasta el momento, no se ha consumado.

En el mismo sentido las actuaciones de la referencia, se tornan en una potencial vulneración de los derechos fundamentales que, se enunciaron **ab initio**, por lo que, también, se convertirían en una amenaza potencial a futuro, con efectos inmediatos que, se están produciendo hasta de que, llegue la fecha de la desvinculación laboral, esto es, el día 01 de agosto de 2022 y, en consecuencia, producirá un perjuicio de carácter irremediable en contra de la accionante, que, afectara varias esferas de sus núcleo familiar y, especialmente sobre la misma. La misma situación, generaría una perturbación prolongada de aspectos sociales, económicos, familiares, salariales y; hasta psicológicos que, afectarían tremendamente a la parte accionante.

La misma situación de desequilibrio, no permitirá que, la suscrita, tenga la capacidad suficiente para concentrarse en buscar las soluciones legales y, demás mecanismos judiciales para contrarrestar la actual situación jurídica que, la rodea, puesto que, para el día 01 de agosto de 2022, estaría arbitrariamente despedida y, sin posibilidad de una condición económica estable para sufragar los gastos que, el sistema de justicia demanda, puesto que, que la justicia no es servicio totalmente gratuito, este último, impone una moderada carga procesal y económica significativa a los usuarios, y, la suscrita no es ajeno a ello.

### **7-MECANISMO TRANSITORIO Y/O DEFINITIVO**

La tutela, no desplaza ese complejo diseño institucional, que, se refleja en los procesos ordinarios, ni desconoce su naturaleza democrática, en tanto producto de la deliberación en un foro representativo. Pero supone que no puede aceptarse la existencia de derechos sin protección judicial (se prescinde de la discusión acerca de qué corresponde a los jueces y qué a la política). Por eso, aunque los procesos judiciales persiguen la protección de los derechos, cuando estos son insuficientes o defectuosos, debe existir un mecanismo que permita el amparo de las normas de derecho fundamental y es eso lo expresa la expresión subsidiariedad.

Desde la **Constitución** y el **Decreto 2591 de 1991**, se previeron cuatro hipótesis de procedencia de la acción, y dos posibles alcances de las decisiones a adoptar, que pueden comprenderse a partir de lo expresado:

- **Primera hipótesis.** El ordenamiento jurídico no prevé un mecanismo judicial para la defensa del derecho o de la faceta del derecho amenazada o trasgredida. En ese evento procede la acción de tutela y el juez constitucional otorga un amparo definitivo al derecho.
- **Segunda hipótesis.** El ordenamiento jurídico prevé mecanismos que, en principio, son idóneos para dar una respuesta al problema jurídico. Sin embargo, existen circunstancias del caso concreto que desvirtúan esa impresión inicial. En estos casos procede la acción de tutela como mecanismo definitivo.
- **Tercera hipótesis.** El ordenamiento jurídico prevé mecanismos que, en principio, son eficaces para dar una respuesta al problema jurídico. Sin embargo, existen circunstancias del caso concreto que desvirtúan esa impresión inicial. En estos casos procede la acción de tutela como mecanismo definitivo.
- **Cuarta hipótesis.** El ordenamiento jurídico prevé mecanismos que son eficaces e idóneos para resolver el problema jurídico, no sólo hipotéticamente, sino también en el marco del caso concreto. Sin embargo, existe una amenaza de que ocurra un daño grave, inminente, frente al que se requieren medidas urgentes e impostergables de protección. En el mismo sentido, la acción tuitiva de derechos fundamentales, se erige como un mecanismo transitorio.

Solicito de manera respetuosa a usted, señor Juez Constitucional, acceda a este recurso de amparo constitucional, como mecanismo transitorio, teniendo en cuenta, que, el accionante, se encuentran expuestos a una inminente amenaza y/o vulneración del derecho fundamental de la petición, como también, expuesto a la consumación de un perjuicio de índole irremediable, en el entendido de que, no cuenta con ingresos económicos para sufragar sus necesidades básicas, ni mucho menos, cuenta con salario digno, vital y; móvil, situación especial que, afecta a su núcleo familiar y; su condición de sujeto especial de protección constitucional.

**En relación con el principio de subsidiariedad,** entendido, como los mecanismos de defensa judicial disponibles en el ordenamiento jurídico colombiano y, el alcance del amparo constitucional, encontramos que, el accionante, actualmente cuenta, solo con este mecanismo de defensa, anotando especialmente que, se encuentra expuesto a una inminente amenaza y/o vulneración de derechos fundamentales, como también, expuesto a la consumación de un perjuicio de índole irremediable, en el entendido de que, no cuenta con ingresos económicos para sufragar sus necesidades básicas, ni mucho menos, cuenta con salario digno, vital y; móvil, situación especial que, afecta a su núcleo familiar, compuesto por su madre de 64 años y, sus dos hijos de 9 y 2 años de edad. La misma accionante, ostenta la condición de sujeto especial de protección constitucional por ser madre cabeza de familia, que, se encuentra vinculada laboralmente en el Hospital Naval de Cartagena, desde hace aproximadamente mas de 17 años, empero, esta última, entidad pública, ha notificado una serie de comunicados que, ponen fin a la vinculación laboral desde el día 01 de agosto de 2022, situación especial que, atenta tremenda contra la suscrita, al punto de causarle un perjuicio de naturaleza irremediable, como es, perder la oportunidad de una estabilidad laboral que, propugne por el bienestar de su núcleo familiar y, su sustento económico.

Coligiendo las premisas anteriores, que denotan, la consumación flagrante de un daño de carácter irremediable, este último, este amenaza con aparecer desde el 01 de agosto de 2022, fecha que, puntualiza la finalización de la relación laboral, el cual, amenaza potencialmente en prolongarse

progresivamente en un periodo de largo plazo, aunque, la parte accionante acuda a la Jurisdicción Contenciosa Administrativa y/o Laboral, no serían suficientes mecanismos judiciales para contrarresta la lid correspondiente, puesto que, el perjuicio irremediable, ya estaría produciendo efectos negativos sobre varios aspectos de la vida y el patrimonio de la accionante y, la última, se encontraría disminuida económica y socialmente totalmente para emprender una batalla jurídica sin recursos económicos y daños directos sobre su núcleo familiar.

Adicionalmente, es preciso, es anotar que, el actuar arbitrario, desafiante y abiertamente contrario a la ley de la parte accionada a puesto a la accionante en una situación profundamente prolongada, puesto que, a través de dos comunicados, indica que, el periodo de vinculación laboral, termina el 01 de agosto de 2022, empero, no aporta copia del acto administrativo, bajo la finalidad de ser atacado por medio de los recursos de ley, **a contrario sensu**, ha impuesto una carga excesiva, en el entendido, de que, ha impulsado a la parte actora a gestionar la copia de la providencia administrativa, por medio de peticiones respetuosas (**presentada el día 11 de julio de 2022**), lo cual, se tornan como cargas económicas y procesales excesivas que, entorpecen la eficacia de las acciones judiciales previstas a futuro que, pudiera acoger la parte accionante.

Además, los escenarios jurídicos adecuados para dirimir la controversia, por ello, encontramos propicio, invocar la cuarta hipótesis, esto es, la aplicación de un mecanismo transitorio, para tutelar los derechos fundamentales de la referencia y, así, lograr una resolución judicial total. Además, aunque, existan medios judiciales idóneos y eficaces en el ordenamiento jurídico colombiano, la entidad accionada, podrían dilatar las actuaciones administrativas para afectarla tremendamente hasta obtener que, sobre ellas, sobrevengan fenómenos jurídicos, tales como, la caducidad y la prescripción de derechos laborales y, hasta conductas constitutivas de dilación judicial.

**Bajo este trasegar jurídico, es procedente que, el señor Juez Constitucional, proceda a conceder un mecanismo transitorio, tal como es, el reintegro de la empleada publica a su cargo anterior, hasta que, la jurisdicción correspondiente resuelva de fondo, la controversia actual, en el entendido de que, la parte accionante tendría la oportunidad legal, procesal y; hasta económica de estar en condiciones de igualdad jurídica y económica para enfrentar la disputa jurídica que, desataría en relaciona lo que, a estas instancia, se ha expuesto.**

En el mismo sentido, señor Juez, solicitamos una protección transitoria de los derechos fundamentales y, constitucionales de rigor, para llegar a una solución total de la controversia que, hoy nos convoca, es usted, portador del supremo principio procesal, denominado **Iura Novit Curia**.

## 8-PRETENSIONES

1-Se tutele en favor de la accionante referenciada, los **DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA DIGNIDAD HUMANA, DEL DEBIDO PROCESO, DEL TRABAJO Y SU RESPECTIVO REINTEGRO, A LA REMUNERACIÓN MÍNIMA, VITAL Y MÓVIL, LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y; LA PETICIÓN**

**RESPETUOSA** y, los que, el señor Juez Constitucional, considere pertinentes, con base en los hechos narrados.

**2-Se ordene a la entidad accionada, proporcionar la información solicitada, en la petición respetuosa, que, se presentó el día 21 de octubre de 2021.**

**3-Se ordene el reintegro de la suscrita al cargo correspondiente,**

**4-Se ordene la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada en la condición de madre cabeza de familia en favor de la accionante,**

**5-Se suspenda la desvinculación de la accionante de la entidad nominadora,**

**6-Se ordene que, las actuaciones administrativas de la parte accionada, se ajusten a derecho e;**

**7- Impartir e impulso procesal y la celeridad correspondiente al procedimiento sumario y preferencial.**

### **9-DECLARACION DE JURAMENTO**

Bajo la gravedad de juramento, manifiesto no haber interpuesto acción de tutela, ante otra entidad judicial.

### **10-MEDIOS COGNOSCITIVOS Y ANEXOS**

Señor Juez Constitucional, solicito y, aporte de manera respetuosa, los siguientes medios cognoscitivos:

**1-Ordenar a la Dirección General del Hospital naval de Cartagena y, la Dirección General de Sanidad Militar, a través de su representante legal, rendir informe,** con relación a la vulneración de los derechos fundamentales que, abiertamente han vulnerado con su actuar contrario a derecho, como también, sobre la contestación de la petición respetuosa de la referencia.

**2-Ordenar la practica de declaración de tercero y declaración de parte** de la Señorita Mónica Patricia Angulo Payares, identificada con la cedula de ciudadanía [REDACTED] bajo, la finalidad de manifestar, siguiendo las circunstancias de modo, tiempo y lugar, todas y cada una de los hechos, como también, ratificar su dicho, ciencia y acervo material probatorio, expuestos en el presente recurso de amparo constitucional. La misma, puede ser ubicada, en el Ba [REDACTED]

**3-Se aportan las piezas** documentales, como también, anexos que, revisten la condición de pruebas siquiera sumarias, tales como:

**a-Copia de un ejemplar de la acción tuitiva de derechos fundamentales,**

**b-Copia de acta de nombramiento, Resoluciones 1211 de 2016 y 1391 de 2018,**

**c-Copia de certificación laboral de la accionante,**

**d-Copia de comunicado para aportar requisitos de aplicación de estabilidad laboral reforzada, (radicado N° 0121010914302 DIGSA)**

- e-Copia de remisión de documentos para aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada,
- f-Copia de los documentos que, acreditan la participación de la suscrita, en la Convocatoria N° 981 de 2017 de la Dirección General de Sanidad Militar,
- g-Copia de reporte de historial laboral unificada de Colpensiones,
- h-Copia de comunicados de la Dirección General de Sanidad Militar (17 de junio y 29 de junio de 2022),
- i-Copia de solicitud respetuosa ante la Dirección General de Sanidad Militar (07 de julio de 2022),
- j-Copia de la solicitud respetuosa, presentada de manera virtual, ante Dirección General de Sanidad Militar (07 de julio de 2022),
- k-Copia de la respuesta virtual de la petición anterior (07 de julio de 2022),
- l-Copia de presentación de solicitud respetuosa, presentada el día 11 de julio ante la Dirección General del Hospital Naval de Cartagena,
- ll-Copia de presentación de solicitud respetuosa de manera virtual, presentada el día 12 de julio ante la Dirección General del Hospital Naval de Cartagena y la Dirección General de Sanidad Militar,
- m-Copia de respuesta virtual de la Dirección General de Sanidad Militar, en atención a la petición respetuosa anterior y;
- n-Copia de declaración extraprocésal de la señora Dennys Yolanda PAYARES RIOS, madre de la accionante,
- ñ-Copia de cedula de ciudadanía de la señora Dennys Yolanda PAYARES RIOS y;
- o-Copia de registro civil de nacimiento de la accionante e hijos.

#### 10-DECLARACION DE JURAMENTO DE LA LEY 2213 de 2022

Manifiesto, bajo la gravedad de juramento, que la información relacionada con la dirección física, como también electrónica de la entidad, fue obtenida por la parte de la accionante, a través de la página principal de dicha entidad. Se indica la procedencia de la información anterior, teniendo en cuenta, lo preceptuado en el inciso segundo del artículo 8 del Decreto 806 de 2020.

#### 11-NOTIFICACIONES JUDICIALES

##### ACCIONANTE

Mónica Patricia ANGULO PAYARES, quien puede ser ubicado [REDACTED]

**ENTIDADES ACCIONADAS**

**1-Hospital Naval de Cartagena**, identificado con el Nit. 830.039.670-5, representado legalmente por el Director General, Capitán de Navío, señor **John Oswaldo SÁNCHEZ ÁNZOLA**, ubicado en el Cra. 2 N° 14-210, Avenida San Martín del Municipio de Cartagena-Bolívar, con email: [secdhonac@armada.mil.co](mailto:secdhonac@armada.mil.co).

**2-La Dirección General de Sanidad Militar (DIGSA)**, identificado con el Nit. 830.039.670-5, representada legalmente por el señor **Mayor General Hugo Alejandro LÓPEZ**, ubicada en la Avenida calle 26 N° 69-76, torre 3, piso 4 del Municipio de Bogotá D. C., con abonado telefónico: 323 8555, ext. 1165 y; email: [atención.usuario@sanidad.mil.co](mailto:atención.usuario@sanidad.mil.co) y [sandra.coba@sanidad.mil.co](mailto:sandra.coba@sanidad.mil.co).

**Fraternalmente S: E: D:**,

**Mónica Patricia ANGULO PAYARES**

