

Villavicencio, 07de octubre de, 2022

Señor

JUEZ DE TUTELA CONSTITUCIONAL DE VILLAVICENCIO. (REPARTO)

E. S. D.

REF. ACCIÓN DE TUTELA DE CLAUDIA CAROLINA CAICEDO CASTAÑO VS. COMANDANTE DEL EJÉRCITO NAL. DE COLOMBIA – MINISTERIO DE DEFENSA NAL. – COMANDANTE DE LA SÉPTIMA BRIGADA.

CLAUDIA CAROLINA CAICEDO CASTAÑO, obrando a nombre propio; por el presente escrito; en forma respetuosa, acudo ante su Despacho para manifestarle, que:

PRESENTO ACCIÓN DE TUTELA DE CLAUDIA CAROLINA CAICEDO CASTAÑO VS. COMANDANTE DEL EJÉRCITO NAL. DE COLOMBIA – MINISTERIO DE DEFENSA NAL. – COMANDANTE DE LA SÉPTIMA BRIGADA., PARA QUE,

DE MANERA TRANSITORIA Y CON EL ÁNIMO DE EVITAR UN DAÑO IRREPARABLE, TENIENDO EN CUENTA MI EDAD Y MI CONDICIÓN DE FRAGILIDAD MANIFIESTA COMO CONSECUENCIA DE MÚLTIPLES DOLENCIAS O ENFERMEDADES DE BASE.

ROGANDO, DE SU SEÑORÍA QUE SE SIRVA AMPARAR DE MANERA TRANSITORIA, MIS DERECHOS FUNDAMENTALES: A LA SALUD, LA VIDA DIGNA, AL MÍNIMO VITAL, LA IGUALDAD, AL TRABAJO, LA SEGURIDAD SOCIAL, LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD.

Que fueron conculcados y amenazan seguir siendo atropellados como consecuencia de la situación de facto desplegada por los funcionarios accionados por episodios que señalaré en los siguientes párrafos:

HECHOS

- 1. A la fecha, cuento CINCUENTA Y UN AÑOS DE EDAD, y una desafortunada tendencia a enfermar; sufro de hipertensión arterial crónica, hernias discales en la L5 S1 con tendencia a deterioro y con mucha facilidad padezco de sobrepeso con todas sus consecuencias tal como se evidencia de las pruebas documentales que anexo.**
- 2. Me vinculé laboralmente al EJERCITO NAL., en provisionalidad desde el (19) diecinueve de noviembre de 2003.**
3. De manera que, el día en que quedó en firme la terminación del nombramiento estaba por cumplir 19 años laborando en el Ejército Nal., siempre en provisionalidad.
4. En numerosas veces tuve que asistir en búsqueda de atención médica y tratamiento médico especializado.
5. Jamás he sido sancionada disciplinariamente por la institución militar y cumplí fiel y eficazmente con las tareas que se me asignaron como trabajadora del ejército Nal., de Colombia y jamás recibí una mala calificación por mi trabajo.
- 6. El pasado 19 de mayo de 2022, se me notificó la terminación del nombramiento que he venido ejerciendo en provisionalidad durante más de (18) disciocho años continuos.**

7. Así que, mediante la **Resolución Administrativa 00002955 del 16 de mayo de 2022**; se ordenó por el entonces comandante del ejército la terminación de mi nombramiento en provisionalidad de la planta global de empleados públicos del Ministerio de Defensa asignados al Ejército Nal., **con novedad fiscal a partir del 19 de mayo de 2022.**
8. El empleo denominado AA11, lo venía ejerciendo desde el (19) diecinueve de noviembre de 2003 por virtud de la **Orden Administrativa de Personal # 1248 del 01 de noviembre de 2003.**
9. En razón de que por los días en que se profirió la **Resolución de terminación de mi nombramiento me encontraba incapacitada**; el 19 de mayo de 2022, me presenté en la Séptima Brigada y me dijeron que cumpliera la incapacidad y ahí si me presentara de nuevo a laborar.
10. El 2 de junio de 2022, presenté los recursos de reposición y en subsidio de apelación; asunto que me fue rechazado. Nótese, por favor, que ambas resoluciones administrativas contienen tres y hasta cuatro fechas deferentes.
11. De manera que ya agoté la vía administrativa y aunque existe la vía ordinaria; tal como lo ha manifestado en numerosas oportunidades la H. Corte Constitucional;
“(…)[aunque]; existen mecanismos y recursos(…)la acción de tutela procede(…)cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y [solicitan la protección] del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada (…)”. Tal parámetro es una manifestación del alcance de la garantía fundamental a la igualdad prevista en el artículo 13 Superior(…)”

12. Por la época en que se decretó la baja del servicio público; Yo me encontraba en el programa CROL Rehabilitación y Reintegro desde el 2017 o 2018. Además, aproximadamente (20) veinte días antes de la baja, se me notificó de mi ingreso al programa Cardiovascular.

EN RESUMEN

Fui vinculada en provisionalidad al cargo denominado AA11, a la planta global de empleados públicos del Ministerio de Defensa asignados al Ejército Nal., desde el (19) diecinueve de noviembre de 2003, y laboré hasta el 19 de mayo de 2022, cuando, **Mediante escrito de fecha 13 de julio de 2022, se me notificó de la resolución por medio de la cual se rechazó el recurso de reposición que interpusé contra la Resolución que ordenó mi desvinculación.**

Es decir que esa desvinculación aparentemente quedó en firme hace un poco menos de tres meses.

Nótese por favor que en las Resoluciones aparecen diferentes fechas, esto es, una fecha del concepto jurídico, otra de las firmas y otra muy distinta es cuando en realidad se me notificó de tales decisiones.

La decisión de terminación de mi nombramiento en provisionalidad desconoció, de manera antijurídica claras directrices han venido siendo aplicadas por las H. Cortes de Justicia colombianas y la Organización Mundial del Trabajo, especialmente la Corte Constitucional y el Consejo de Estado. En donde, en múltiples oportunidades han manifestado que los trabajadores en debilidad manifiesta se les debe respetar el fuero de estabilidad protegida y reforzada por su condición de salud.

Mi desvinculación desconce que, como lo han repetido en múltiples veces las altas cortes de justicia colombiana; en las convocatorias se debe dar prevalencia a los nombrados en provisionalidad en debilidad manifiesta por su estado de salud; y que de ser necesario son los últimos en ser desvinculados pero siempre surtiendoles el debido proceso.

Siendo que fui vinculada mediante Resolución administrativa emanada del Mindefensa; pregunto, el comandante del Ejército tiene la competencia para desvincularme?

Derivado de lo anterior, respetuosamente, solicito señor (a) Juez que se sirva tomar las siguientes determinaciones:

PRETENSIONES

PRIMERO: AMPARAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES A LA SALUD, LA VIDA DIGNA, AL MÍNIMO VITAL, LA IGUALDAD, AL TRABAJO, LA SEGURIDAD SOCIAL, LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD.

TERCERO: Derivado de lo anterior, y de manera provisional ordenar a la parte accionada que en el improrrogable termino de (48) horas ordene mi reintegro al cargo que venía desempeñando o en uno de igual o superior calidad con todas sus consecuencias pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

CUARTO: Como consecuencia de lo anterior, ordenar a las accionadas que se me cancelen todas las acreencias y prestaciones desde la fecha de mi desvinculación por parte de la accionada; pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y todo lo demás.

QUINTO: Advertir a las autoridades accionadas que el desacato de estas decisiones constitucionales será investigado y sancionado conforme a la ley.

SEXTO: Notificar personalmente a las partes intervinientes en esta acción de amparo constitucional.

SÉPTIMO: SUBSIDIARIA: *Ordenar a la accionada que en el improrrogable término de tres días se inicie el trámite para que se me ordene una junta médica que determine el porcentaje de pérdida de capacidad laboral por razón de mi estado de salud.*

OCTAVO: Todas las declaraciones que su señoría encuentre que me favorecen, conforme al marco de protección de mis derechos fundamentales constitucionales.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS - PRECEDENTE CONSTITUCIONAL:

Constitución Nacional artículos 1°; 4°; 6°; 13; 25; 29; 47; 53; 93; 94.

Ley 361 de 1997, art. 26 y Los tratados y pronunciamientos de la OIT, la OMS, y demás decisiones internacionales reconocidas por el Congreso de Colombia.

1. Jurisprudencia de la Corte Constitucional:

Sentencia T-035/22 Referencia: Expedientes T-8.276.492, T-8.280.842 y T-8.284.476, acumulados. Bogotá D.C., siete (7) de febrero de dos mil veintidós (2022). Magistrado. ALBERTO ROJAS RÍOS. Magistrado.

98. En cuanto a los conflictos...de la relación laboral...existen mecanismos y recursos ordinarios...deben tramitarse en el marco del proceso común(...)."

99. Sin embargo...la acción de tutela procede de forma excepcional...por ejemplo, el reintegro, "(...) cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y [solicitan la protección] del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada(...)"Tal parámetro es una manifestación del alcance de la garantía fundamental a la igualdad prevista en el artículo 13 Superior(...)

(...)109...**Una circunstancia de debilidad manifiesta por razón de salud es una condición que habilita tal especial protección...**

110...**los artículos 13 y 93 disponen el derecho de todos aquellos que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a que se les ampare “especialmente” a fin de materializar las circunstancias que hagan viable una igualdad “real y efectiva”. El artículo 25 constitucional impone el deber estatal de otorgar especial protección al derecho al trabajo “en todas sus modalidades”, bajo “condiciones dignas y justas”. El artículo 47 establece la obligación estatal de promover una política de “integración social” que favorezca a todos los que se estimen “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos”. Igualmente, los artículos 1, 53, 93 y 94 estatuyen la garantía fundamental del mínimo vital...los artículos 1, 48 y 95 contienen la obligación de “obrar conforme al principio de solidaridad social” frente a hipótesis que impliquen riesgo para las personas en su salud física o mental...**

111. **El derecho a la estabilidad laboral reforzada le asiste a todo aquel que tenga afectada su salud y se le obstaculice de forma sustancial la realización de sus actividades de trabajo bajo circunstancias normales[25], condición que se concibe como una situación de debilidad manifiesta, por lo que el empleado podría ser objeto de discriminación ante ello, sin importar el tipo de vinculación o relación laboral[26]. Dicho derecho implica para el empleado la posibilidad de continuar en el empleo y gozar de los respectivos salarios y prestaciones, inclusive, así el empleador no esté de acuerdo, a menos que medie una justa causa para despedir al trabajador[27].**

112...**en la sentencia SU-049 de 2017...la estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda...también se predica de quienes tienen afectaciones de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de labores en condiciones regulares y que por tanto son sometidos a discriminación en el empleo[28]...**

...la Corporación explicó que ... Son todas las personas ‘en circunstancias de debilidad manifiesta’ las que tienen derecho constitucional a ser protegidas ‘especialmente’ (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no

hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien...aplica al trabajo en genera...es decir, 'en todas sus formas' (CP art 53)...

113...el amparo constitucional procederá en la medida que: (i) se evidencie que el estado de salud del empleado efectivamente le obstaculice o le imposibilite sustancialmente desempeñar de manera adecuada y normal sus labores; (ii) previamente a la desvinculación, el patrono conozca la circunstancia de debilidad manifiesta; y (iii) no concurra una justa causa suficiente para desvincularlo, es decir, que no exista duda de un acto discriminatorio[38]. **A partir de ello se ha fijado una presunción que favorece a quien se lo desvincula[39].**

114. Si verificada la circunstancia de debilidad manifiesta se determina que el despido se llevó a cabo sin el permiso del referido Ministerio, tendrá que presumirse que el móvil fue la situación de indefensión en la que se encuentra el empleado[40]. **Tal presunción puede desvirtuarse -inclusive en sede de amparo-, ya que la carga probatoria pasa al patrono con el deber de acreditar que la desvinculación no se produjo debido a esa situación concreta, sino que se debió a una causa justificada[41].** En caso que no se desvirtúe dicha presunción, el juez de amparo: (i) declarará ineficaz el despido o terminación del contrato; (ii) ordenará el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (iii) ordenará el reintegro del trabajador a un cargo igual o mejor al que desempeñaba, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea conforme a su condición; (iv) ordenará que el trabajador sea capacitado para desempeñar las nuevas labores, en el evento que así sea[42]; y (v) ordenará el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario[43], según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

115...**Respecto de la estabilidad laboral reforzada de las personas que se sitúan en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud...en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado...**

116. **Es claro entonces que, en virtud de lo dispuesto en la Carta Política, especialmente, a la luz de los principios de igualdad y solidaridad, y lo**

fijado en la materia por la jurisprudencia constitucional, los trabajadores que se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta les asiste la garantía de continuar en sus empleos, sin que importe la clase de contrato o vínculo laboral, a menos que se acredite que su desvinculación no se debió a un acto de discriminación por su situación(...)

2. JURISPRUDENCIA DEL CONSEJO DE ESTADO

ACCIÓN DE TUTELA EXPEDIENTE: Rad. 08001-23-33-000-2021-00553-01 CONSEJERA PONENTE: NUBIA MARGOTH PEÑA GARZÓN. Actora: BEATRIZ EUGENIA MORALES GONZÁLEZ”

TESIS: REVOCA LA DECISIÓN DEL A QUO QUE DENEGÓ EL AMPARO SOLICITADO Y, EN SU LUGAR, AMPARA TRANSITORIAMENTE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INVOCADOS. SE ENCUENTRA DEMOSTRADO QUE LA ACTORA ESTÁ EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA DEBIDO A SUS CONDICIÓN DE SALUD, LA CUAL ERA CONOCIDA POR SU NOMINADOR. AUN CUANDO LOS EMPLEADOS EN PROVISIONALIDAD NO TIENEN DERECHO A PERMANECER DE MANERA INDEFINIDA EN EL CARGO, DE ACUERDO CON LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL, LAS ENTIDADES DEBEN AGOTAR LA LISTA DE ELEGIBLES TENIENDO EN CONSIDERACIÓN LAS CONDICIONES PARTICULARES DE LOS QUE ESTÁN NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD Y SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA, POR LO QUE DEBEN VERIFICAR SI EXISTEN PLAZAS DISPONIBLES EN LAS QUE PUEDAN SER REUBICADAS Y ASEGURARSE QUE SEAN ESTAS LAS ÚLTIMAS EN SER DESVINCULADAS CON OCASIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS.

PRUEBAS - ANEXOS:

MI HISTORIA CLÍNICA y otros documentos afines al tema de mi estado de salud.

Las Resoluciones administrativas emanadas del Comando del Ejército

Los Recursos que presente contra la terminación de mi empleo público.

JURAMENTO CIVIL

Respetuosamente manifiesto que no he presentado otra acción semejante por los mismos hechos en contra las autoridades aquí accionadas.

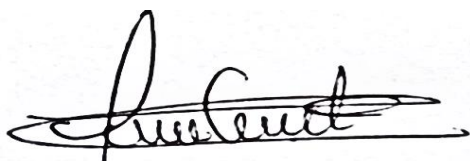
NOTIFICACIONES

Las personas accionadas en sus respectivas sedes donde fungen como servidores públicos. **Cantón Occidental Francisco José de Caldas, Bogotá, Edificio Comando de Personal – Piso 3 correo: Carreraadm@buzonejercito.mil.co**

Comandante Séptima Brigada Villavicencio. Calle 5 Sur # 24^a-17 Manzana 7, barrio Remansos de Rosa Blanca – celular 313-4966131 - Email: Yimy.valencia@buzonejercito.mil.co

La suscrita, Claudia Carolina Caicedo, en la calle 16 # 31i – 04 Urbanización Guatiquía Villavicencio – celular 312-4375177 - correo: carolinapamina@gmail.com

Con no poca gratitud,



**Claudia Carolina Caicedo Castaño
C.C. # 52.012.635 de Bogotá**