

Señor

JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA (REPARTO)

E. S. D.

REF. ACCION CONSTITUCIONAL DE TUTELA ART. 86 C.P**ACCIONANTE:** ANGELICA MARIA VARGAS RAMIREZ**ACCIONADO:** MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL- COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL Y OTROS**DERECHOS VULNERADOS:** FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA- DERECHO AL TRABAJO-DERECHO AL MINIMO VITAL- DERECHO A LA SALUD- DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL- DERECHO AL DEBIDO PROCESO- DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Respetado Dr. (a)

ANDRES GILBERTO RIVEROS CRUZ, mayor de edad identificado civil y profesionalmente como aparece al pie de mi correspondiente firma, email. abogadosasociados818@gmail.com inscrito ante el SIRNA, actuando en calidad de apoderado de la señora **ANGELICA MARIA VARGAS RAMIREZ**, mayor de edad con domicilio y residencia en esta ciudad identificada con la C.C No 30.326.191 perjudicada directa conforme a lo establecido en el Decreto 2591 de 1991, formulo ante su despacho **ACCION CONSTITUCIONAL DE TUTELA** conforme a lo establecido en el art 86 de la Constitución política de Colombia, Decreto 2531 de 1991 para la protección de los derechos fundamentales **FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA- DERECHO AL TRABAJO-DERECHO AL MINIMO VITAL- DERECHO A LA SALUD- DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL- DERECHO AL DEBIDO PROCESO- DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**. Acción que se dirige en contra del **MINISTERIO DE DEFENSA JUDICIAL** con domicilio principal en la carrera 54 No 26- 25 CAN email, usuarios@mindefensa.gov.co **COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL** con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C en la carrera 50 No 18-92 puente Aranda email dineg@buzonejercito.mil.co Y OTROS con fundamento en los siguientes;

I. PRETENSIONES

PRIMERO: Se ordene al **MINISTERIO DE DEFENSA JUDICIAL- COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL Y OTROS** intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, sin solución de continuidad y en iguales o superiores condiciones, con el pago retroactivo de los salarios y todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir, a la señora **ANGELICA MARIA VARGAS RAMIREZ** a la labor que venía desempeñando al momento de darse unilateralmente por terminado su contrato de trabajo, o a otra similar, donde pueda desarrollar funciones al alcance de su capacidad, evaluadas por los respectivos médicos de salud ocupacional, para lo cual la empresa accionada adoptará las medidas necesarias y cumplirá las recomendaciones de capacitación y adecuación que se señalen.

SEGUNDO: Se ordene al **MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL- COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL Y OTROS** la en un término máximo de diez días, contados a partir del mismo acto de notificación y si no lo ha realizado, el equivalente de 180 días de su salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio del Trabajo

TERCERO: Se protejan los derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la dignidad humana, a la seguridad social, al mínimo vital, al debido proceso, derecho al trabajo, vida en condiciones dignas a la estabilidad laboral reforzada como sujeto de especial protección constitucional en conexidad con los demás derechos que usted señor juez considere vulnerados y/o amenazados por ser sujeto de especial protección constitucional debido a su delicado estado de salud.

CUARTO: Solicito al señor juez muy respetuosamente ordene a las entidades demandas suspender los actos administrativos de desvinculación contenidos en los:

1. RESOLUCION 00003112 DE 19 DE MAYO DE 2022 por medio del cual se decidió terminar el nombramiento de un servidor público de planta global de empleos públicos del Ministerio de Defensa Nacional

QUINTO: ORDENAR al COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJERCITO NACIONAL y el MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL a pagar todos los aportes a la seguridad social dejados de cancelar a las respectivas entidades donde se encontraba afiliada.

SEXTO: ORDENAR al COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJERCITO NACIONAL y el MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL, garantizar la continuidad de los servicios de salud, realizando el pago de los aportes a salud durante el tiempo que dure el tratamiento y mi rehabilitación total.

SEPTIMO: SUBSIDIARIAMENTE en caso de no ser posible su vinculación en un cargo provisional de iguales o similares condiciones laborales, se ORDENE al COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJERCITO NACIONAL y al MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL, cancelar los aportes a salud y pensión hasta tanto finalicen todos los tratamientos por las patologías calificadas y que sean necesarios para la recuperación de mí salud y hasta que se encuentre en firme y ejecutoriado el Dictamen de pérdida de capacidad laboral calificado por la autoridad médica competente."

II. FUNDAMENTOS DE HECHO

PRIMERO: La señora **ANGELICA MARIA VARGAS RAMIREZ** se encontraba vinculada con el Ejército Nacional desde el 02 de mayo de 1.995, como servidora pública de la planta global de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional en provisionalidad en el cargo de AA12.

SEGUNDO: Actualmente tiene como diagnósticos un síndrome del túnel del carpo, una espondilitis anquilosante, gastritis, trastorno depresivo, espondilosis degenerativa, síndrome del manguito rotador, hernias discales, disminución de la agudeza visual, fibromialgia, etc..

TERCERO: Producto de sus múltiples patologías, fue calificada por la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES, mediante dictamen número 4320211, expedido el 23 de Agosto de 2021, con una pérdida de la capacidad laboral de 38.64%, estructurada a partir del 28 de Agosto de 2021.

CUARTO: Inconforme con esa decisión, presento manifestación de inconformidad el día 21 de septiembre de 2021, sin embargo, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, me asignó cita para 19 de julio de 2022.

QUINTO: El día 23 de mayo de 2022, me fue notificada la Resolución Nro. 00003112 De 2022 del 19 de Mayo de 2022, por medio de la cual me dan por terminado el nombramiento provisional de la planta global público del Ministerio de Defensa Nacional asignado al Ejército Nacional, con novedad fiscal 23 de Mayo de 2022 en virtud de la aplicación de la lista de elegibles en el concurso de Méritos EJC 2018.

SEXTO: El día 19 de Septiembre del año 2023, la accionante solicito a través de derecho de petición solicitó ante el MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL- EJERCITO NACIONAL la orden administrativa de personal y copia de los exámenes médicos de ingreso a la entidad

SEPTIMO: El día 15 de septiembre de 2023, en respuesta recibida por parte del MINISTERIO DE DEFENSA Respuesta al radicado de entrada # P20230907034542 Remisión por competencia CC 3 Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 1437 de 2011 "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", modificado por la Ley 1755 de 2015. De otra parte, la Circular No. CIR2019-762 del 13 de Diciembre de 2019, firmada por el Señor Secretario General del Ministerio de Defensa Nacional, dispuso: "...es importante señalar e indicar que en el Grupo Archivo General del MDN reposan las historias laborales, expedientes prestacionales, contratos, nóminas, entre otros documentos del personal de oficiales, suboficiales, civiles y soldados retirados hasta el año 2001 de forma intermitente o discontinua, es

decir, que las fuerzas no realizaron transferencias documentales continuas, por tanto el Grupo Archivo General no cuenta con el acervo documental completo hasta el año 2001. Como consecuencia de lo expuesto, las peticiones de certificaciones o fotocopia de documentos correspondientes a lapsos posteriores a la vigencia del 2001 y anteriores a la vigencia 2001 cuyos soportes o antecedentes no reposan en el Grupo Archivo General MDN, le serán remitidas por competencia a cada fuerza según corresponda...".0326191

OCTAVO: A través de historia clínica de fecha 18 de enero de 2024 expedida por la Nueva EPS, en donde el médico tratante manifiesta que las correspondientes formulas no pueden ser autorizadas puesto que no goza con los servicios médicos al sistema de salud y debe gestionar los trámites administrativos correspondientes en lo que se evidencia que la señor **ANGELICA MARIA VARGAS RAMIREZ** en la actualidad no cuenta con el sistema medico en salud.

NOVENO: La Comisión Nacional del servicio civil y Ejercito Nacional suscribieron el acuerdo No. CNSC 20191000002506 del 23 de abril de 2019 "Por el cual se establecen las reglas de primer concurso abierto de méritos para promover de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al sistema especial de Carrera Administrativa del Ejercito Nacional, proceso de selección No.637 de 2018 Sector Defensa.

DECIMO: Como resultado de la convocatoria la CNSC conformó y adoptó la lista de elegibles para proveer vacantes definitivas de empleo denominado "AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA". Que, el Ejército Nacional en virtud del Artículo 26 del Decreto ley 091 de 2007, en concordancia con el acuerdo Nro. CNSC20191000002506 del 23 de Abril del 2019, debe utilizar las listas de elegibles publicadas mediante Resolución 14611 del 25 de Noviembre de 2021, resultado de la convocatoria No 637 de 2018, en estricto orden de mérito para la provisión de empleo ofertado en la OPEC 106628.

ONCE: El COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJERCITO NACIONAL y MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL, procedieron de manera arbitraria y sin ninguna consideración a despedirme, pese a tener presente mi estado de salud con estabilidad laboral reforzada por tener en la actualidad una pérdida de capacidad laboral del 38.64%.

DOCE: Sin tener conocimiento cuantas de las personas nombradas y elegidas aceptarían o rechazarían su cargo dentro del término establecido en la ley, la accionada declaró insubsistente mi nombramiento provisional, a pesar de estar revestida de estabilidad laboral reforzada.

TRECE: Actualmente el COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJERCITO NACIONAL y el MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL cuenta con cargos administrativos de iguales o similares funciones de las que venía desempeñando, que no se encuentran en nombramiento definitivo con el fin de salvaguardar mis Derechos fundamentales, al ser una persona de especial protección Constitucional.

CATORCE: Aunado a lo anterior, el Decreto 1083 de 2015 en el párrafo 2o del artículo 2.2.5.3.2, establece que cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menos de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad
2. Acreditar la condición de padre o madre de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

QUINCE: La Comisión Nacional del Servicio Civil al resolver un Derecho de petición de un caso que guarda una estrecha relación, indicó que : "En este orden de ideas, a juicio de esta comisión, bajo los lineamientos dados por la jurisprudencia constitucional y aplicando las normas vigentes en la

materia, se considera que en las situaciones consultadas le asiste la obligación al nominador de la Gobernación del Valle del Cauca efectuar los nombramientos en período de prueba a quienes ocupan un lugar en las listas de elegibles producto del concurso público de méritos y, en el evento de que dicha provisión deba efectuarse en un empleo ocupado por un servidor en provisionalidad con condición de prepensionado, madre cabeza de familia o discapacitado, la entidad debe adoptar las siguientes medidas: a) Agotar la escala u orden de provisión de cargos de un mismo empleo, según Lo señalado en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015. Incluyendo a las madres cabeza de familia y discapacitados.

DIECISEIS: En el momento del despido de la accionante se encontraba en el comité de rehabilitación CROL, proceso que no tuvieron en cuenta al momento del despido.

III. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

Bajo los anteriores hechos, considero que el MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL- COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL Y OTROS el accionada vulneró los derechos fundamentales a: LA VIDA, A LA INTEGRIDAD PERSONAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO, LA IGUALDAD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AL MÍNIMO VITAL, al despedirme sin el permiso del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 239 del CST y de la Ley 1468 de 2011, dada su condición de estabilidad laboral reforzada

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Acudo ante su Despacho para solicitar la protección de los derechos mencionados anteriormente. Dado que se vulnero el **FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** que tiene como fin; *que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que llevan a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de "asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público", en cumplimiento de las obligaciones internacionales, constitucionales y legales que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar "relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva".*

Al respecto, en sentencia T-226 de 2012 se indicó que:

"La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador".

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada "

a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente"⁹ y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario. Así, la Alta Corporación ha anotado que si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló

las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos.

La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección atendiendo las circunstancias particulares del caso. (ii) El concepto de "estabilidad laboral reforzada" se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado de debilidad manifiesta. (iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio. Tal y como lo ha referido la Corte Constitucional en múltiples sentencias, "... En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir; (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren" (art. 26, inc. 2º, Ley 361 de 1997). Estabilidad laboral reforzada de trabajadores con afectaciones de salud.

T-1040 de 2001

La Corte consideró que la protección no se limitaba a las personas con una calificación de discapacidad emitida por las juntas u órganos competentes. Esta garantía se extiende a toda persona con afectaciones de salud que la ubican en situación de debilidad manifiesta. Lo anterior siempre que la afectación incida negativamente en el desarrollo de sus funciones en condiciones de normalidad.

T-1083 de 2007

Se estableció la presunción constitucional de discriminación. En esta decisión, la Corte Constitucional especificó que someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad constituía una carga excesiva para el afectado. Por lo tanto, el empleador es quien debe demostrar que el despido estaba fundado en razones distintas a la situación de salud del trabajador. En estos términos, si el despido se produjo sin autorización de la oficina de trabajo, se debe presumir que la decisión se motivó en las condiciones de salud del trabajador.

T-106 de 2015

Esta Corporación examinó el caso de una persona desvinculada mientras sufría las consecuencias de una enfermedad. La Corte consideró que, si bien el cumplimiento del término del contrato era una razón objetiva para terminarlo, las condiciones que le dieron origen subsistían. Por tal razón, resultaba discriminatorio que, pese a que el actor informó sus afectaciones de salud, no le renovaran el contrato y lo despidieran sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo. En consecuencia, se amparó tanto su derecho a la estabilidad laboral reforzada y se ordenó el reintegro como el pago de los salarios y de prestaciones sociales desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta el reintegro.

T-351 de 2015

La Corte reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada sin considerar relevante el hecho de que no existiera certificado del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Según la historia clínica del actor, le fueron concedidas varias incapacidades y la accionada no solicitó la autorización de la oficina de trabajo para que el despido fuera eficaz. La Corte ordenó el reintegro y el pago de la indemnización de ciento ochenta días de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

T-305 de 2018

Esta Corporación estudió, entre otros, el caso de una persona a la que se le finalizó la relación laboral sin autorización de la oficina de trabajo y desconociendo que estaba bajo tratamiento como consecuencia de su diagnóstico médico. La Corte encontró que la empresa tuvo conocimiento de las molestias padecidas por la accionante debido a que existían varias incapacidades médicas por su enfermedad. Se consideró que su despido era ineficaz y se ordenó el reintegro, el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

T-041 de 2019

La Sala indicó que el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias. En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad de manera que aquella se torna ineficaz. Esta Corporación indicó que dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional cuando está acreditado que el trabajador presenta padecimientos de salud que involucran una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; que el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; que no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido y que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

T-478 de 2019

Este Tribunal indicó que, cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral. Esto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación: "al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana"

T-273 de 2020

La Corte consideró que, al momento de finalizar la relación laboral, el accionante se encontraba en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de sus afectaciones de salud. Tal circunstancia implicaba una carga para el empleador que se concretaba en solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para el despido. En este caso, si bien la accionada continuó realizando los aportes a la seguridad social del actor, lo hizo hasta el vencimiento de su incapacidad. La Corte declaró ineficaz la terminación del vínculo contractual y ordenó el reintegro del actor y el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondían desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que hiciera efectivo el reintegro. Asimismo, el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

SU-380 de 2021

Esta Corporación indicó que la jurisprudencia constitucional es uniforme en considerar que la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como moderada, severa o profunda, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificulta el normal ejercicio de sus funciones. Se concluyó que la estabilidad laboral reforzada cubre tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercute intensamente en el desempeño de sus funciones. Su violación incluye la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo. Corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. El despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia la ineficacia de la desvinculación, el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir.

LEY 361 DE 1997 - "Por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones."

Artículo 26.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

CORTE CONSTITUCIONAL SU 087 DE 2022 – MAGISTRADO PONENTE DR. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSIÓN -
Reglas jurisprudenciales.

(...), para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES - Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación.

(...), gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

CORTE CONSTITUCIONAL SU 087 DE 2022 – MAGISTRADO PONENTE DR. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS.

1. A continuación, la Sala Plena reiteró las reglas sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada e indicó que gozan de esta garantía las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.
2. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada en tanto van dirigidas a demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que este no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

CORTE CONSTITUCIONAL – SU 049 DE 2017 – MAGISTRADO PONENTE DRA. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA.

En ese sentido, con base en la jurisprudencia constitucional unificada en la presente sentencia, en el caso concreto la Sala Plena de esta Corporación revocará los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín el 8 de julio de 2014 y, en segunda instancia, por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Medellín el 14 de agosto de 2014. A su turno, concederá la tutela del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada del señor Ángel María Echavarría Oquendo, vulnerado por Inciviles S.A.

7.2. Por tanto, procederá a declarar ineficaz la terminación de la relación contractual. Como consecuencia, ordenará (i) la renovación del contrato de prestación de servicios con condiciones análogas a las que tenía al momento de dársele por terminado el último de tales contratos. Si el actor no pudiera realizar las actividades para las cuales fue contratado con anterioridad, la empresa atenderá la recomendación que al respecto efectúe la administradora de riesgos profesionales, a fin de garantizar su reubicación, previa capacitación y ajuste de las condiciones de su trabajo en virtud del principio de integración social (CP art 43). Finalmente, dispondrá (ii) el pago de los emolumentos dejados de percibir desde la desvinculación (17 de marzo de 2014) hasta la fecha inicialmente pactada para la terminación del contrato celebrado (1 de diciembre de 2014), y (iii) una indemnización equivalente a 180 días de remuneración, todo lo cual habrá de calcularse conforme al contrato celebrado entre las partes que parece con fecha del mes de enero del año 2014.

Síntesis de la unificación.

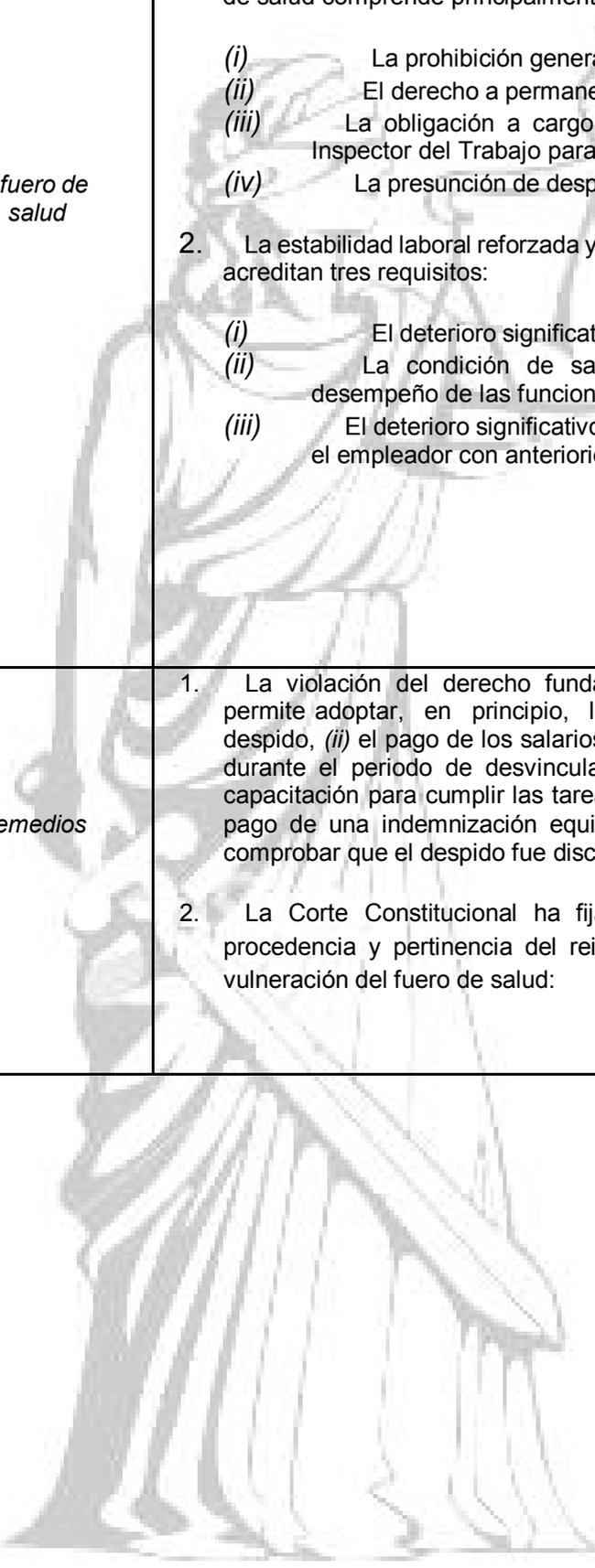
El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

CORTE CONSTITUCIONAL – T – 459 DE 2021 – MAGISTRADO PONENTE PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA.

77. *Relación entre el derecho a la estabilidad laboral reforzada y el derecho al mínimo vital.* La estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad y en situación de debilidad manifiesta por razones de salud tiene una relación intrínseca con la protección del mínimo vital de estos sujetos^[261]. En efecto, “la conservación del empleo y el ejercicio de una actividad lucrativa a pesar de los padecimientos de salud representan para el trabajador la posibilidad de vivir dignamente y satisfacer su mínimo vital”^[262]. De este modo, la Corte Constitucional ha señalado que el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo^[263] con el propósito de que el trabajador “continúe accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital”^[264]. Por esta razón, la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador en situación de vulnerabilidad^[265] puede generar la afectación de su derecho al mínimo vital y el de su núcleo familiar^[266].

EN EL SIGUIENTE CUADRO ES POSIBLE OBSERVAR DE FORMA SIMPLIFICADA EL ALCANCE DE LA PROTECCIÓN INVOCADA, EL CUAL FUE TOMADO DE LA SENTENCIA T-459 DE 2021 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.	
<i>Estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud</i>	<ol style="list-style-type: none">1. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad por razones de salud es una manifestación de los principios constitucionales de igualdad, protección del derecho al trabajo, protección a los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” y de solidaridad.2. Son titulares de este derecho aquellas personas que han sufrido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de un contrato de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran los trabajadores que (i) han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada y (ii) aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.



<p><i>El fuero de salud</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. El ámbito de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud está compuesto por las garantías que integran el fuero de salud. El fuero de salud comprende principalmente cuatro garantías:<ol style="list-style-type: none">(i) La prohibición general de despido discriminatorio;(ii) El derecho a permanecer en el empleo;(iii) La obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador;(iv) La presunción de despido discriminatorio.2. La estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud operan si se acreditan tres requisitos:<ol style="list-style-type: none">(i) El deterioro significativo de la salud del trabajador;(ii) La condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba;(iii) El deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido.
<p><i>Remedios</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. La violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada permite adoptar, en principio, los siguientes remedios: (i) la ineficacia del despido, (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación, (iii) el reintegro del afectado, (iv) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario, (v) el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio.2. La Corte Constitucional ha fijado diferentes reglas en relación con la procedencia y pertinencia del reintegro como medida de reparación por la vulneración del fuero de salud:

(i) El reintegro sólo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea regresar a su puesto de trabajo.

(ii) El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador en un cargo que este pueda desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud^[267].

(iii) El juez debe examinar en cada caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible a partir de 3 elementos (a) el tipo de función que desempeña el trabajador, (b) la naturaleza jurídica del empleador y (c) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal.

(iv) En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, este tiene la obligación de (a) poner tal hecho en conocimiento del trabajador, (b) brindarle la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

DERECHO FUNDAMENTAL AL MÍNIMO VITAL

En la sentencia T-159 del 2023 con M.P. José Fernando Reyes Cuartas, la Sala Novena de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional establece que el Derecho al mínimo vital está fundado en los principios de Estado Social de derecho, solidaridad y dignidad humana, así como a la vida, igualdad e integridad personal.

Se reconoce el derecho al mínimo vital como “las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna”, asociada de manera principal con la situación de vulnerabilidad económica en la que se pueden encontrar las personas y en consecuencia, surgiendo la obligación del Estado de suministrar los materiales de existencia suficiente para sobrevivir dignamente. Es decir, el Estado tiene un deber constitucional de especial protección al derecho de mínimo vital a las personas en situación de vulnerabilidad.

Sentencia SU-061 Del 2023 - Estabilidad Laboral Reforzada – la honorable magistrada Diana Fajardo Rivera.

la Sala Plena de la Corte exhortó a la Corte Suprema de Justicia a modificar su precedente en relación con el alcance y contenido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, entendiendo que no se debe exigir la pérdida de capacidad laboral, siendo de esta manera que calidad de trabajador aforado se adquiere por su respectivo diagnóstico médicos y limitaciones de salud del trabajador.

Frente a esto, la Sala Plena de la Corte Constitucional indicó que: “(...) la estabilidad laboral reforzada no deriva exclusivamente del contenido de la Ley 361 de 1997, sino que encuentra soporte en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas para hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas, también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y, en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).”

V. FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Procedencia de la acción de Tutela: De conformidad con el artículo 86 Superior, la acción de tutela es un derecho público subjetivo del que goza toda persona para obtener del Estado, a través de la Rama Judicial, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública e incluso de los particulares, en determinados casos. Sin embargo, esta acción es de carácter residual y subsidiaria, sólo procede en aquellos eventos en los que no exista un instrumento diferente que le permita al interesado solicitar ante los jueces ordinarios, la protección de sus derechos, salvo que se pretenda evitar un perjuicio irremediable, el cual debe aparecer acreditado en el proceso. 2. En lo que concierne a pretensiones de reintegro laboral, en la T- 692 de 2015, dijo la Corte Constitucional: "3.4. Así, frente a asuntos de naturaleza laboral, la jurisprudencia constitucional ha aclarado que cuando las pretensiones se dirigen, por ejemplo, a obtener el reintegro de trabajadores, el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, existencia de una relación laboral, en principio, deben ser tramitadas ante la jurisdicción laboral y de seguridad social; pues la acción de tutela no configura un medio para eludir las cargas procesales que implica un litigio ordinario. No obstante, en tratándose de reintegros laborales, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el juez de tutela puede garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales conculcados –y por tanto admitir la procedencia de la acción de amparo–, estando facultado para conceder la salvaguarda constitucional definitiva, siempre que en el caso particular se evidencie la ineficacia de la jurisdicción del trabajo para ventilar el conflicto respectivo.² Esto es así, por cuanto se ha sostenido que la tutela se torna procedente cuando se trate (i) de personas en estado de debilidad manifiesta, por su avanzada edad, por su mal estado de salud, por carencia de ingresos económicos, por su condición de madre cabeza de familia con hijos menores de edad y/o por su situación de desplazamiento forzado, entre otras³ ; o (ii) de aquellos eventos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada⁴ . 3.6. En relación con lo anterior, se ha establecido que si bien no existe un derecho Fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo, sí existe una titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada por parte de aquellas personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, por tratarse, entre otras, de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores aforados, de empleados en estado de discapacidad o invalidez, o por el deterioro de su estado de salud. Con fundamento en ello, se ha dejado claro, entonces, que resulta constitucionalmente inadmisibles que a estos sujetos se les desvincule laboralmente sin que medie una autorización del inspector del trabajo⁵ . 3.7. Lo hasta aquí dicho permite a esta Sala de Revisión concluir que cuando un ciudadano ejerce la acción de tutela con el propósito de obtener el reintegro laboral, por haber existido presuntamente un despido discriminatorio y sin autorización de la inspección del trabajo, resulta necesario declarar la procedencia transitoria o definitiva de este mecanismo constitucional, lo cual se encuentra condicionado a que al accionante no le sea posible soportar los trámites procesales de los medios judiciales ordinarios, por tratarse de un sujeto de especial protección, o que por sus particulares circunstancias de salud o económicas se encuentra inmerso en condiciones de debilidad manifiesta".

EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD: Ha sido entendido como "la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser". El Legislador, mediante la Ley Estatutaria 1751 de 2015, reconoció el carácter fundamental e irrenunciable que comporta el derecho a la salud. De este modo, en el artículo 8º de esta ley se precisó que la atención en materia de salud debe prestarse de manera integral, es decir, que "los servicios y tecnologías de salud deberán ser suministrados de manera completa para prevenir, paliar o curar la enfermedad, con independencia del origen de la enfermedad o condición de salud, del sistema de provisión, cubrimiento o financiación definido por el legislador" Como lo ha sostenido esta Corte Constitucional, el concepto de integralidad no implica que la atención médica opere de manera absoluta e ilimitada, sino que la misma se encuentra condicionada a lo que establezca el diagnóstico médico. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el

principio de integralidad en materia de salud ha sido entendido como "el derecho que tiene el paciente a recibir una atención médica completa, esto es, que le sean suministrados todos los servicios que requiera para garantizar su vida e integridad física, psíquica y emocional" En cuanto al derecho al diagnóstico, la Corte ha sostenido que éste "(...) implica la determinación con precisión y suficiencia de cuál es el estado de salud del paciente y de cuáles sus condiciones médicas, lo que constituye un presupuesto necesario para poder brindarle la atención integral (médica, quirúrgica, hospitalaria y terapéutica) que responda de la mejor manera a la dolencia que lo aqueja". Asimismo, se ha señalado que son tres las etapas de las que está compuesto un diagnóstico efectivo: la identificación, la valoración y la prescripción. La etapa de identificación comprende la práctica de los exámenes previos que se ordenaron con fundamento en los síntomas del paciente. Una vez se obtengan los resultados de los exámenes previos, se requiere una valoración oportuna y completa por parte de los especialistas que amerite el caso, quienes, en consecuencia, prescribirán los procedimientos médicos que se requieran para atender el cuadro clínico del paciente.

8. Estabilidad Laboral reforzada La estabilidad laboral reforzada en la figura jurídica que protege al trabajador de ser despedido sin una causa objetiva cuando se encuentra en debilidad manifiesta por circunstancias que a ley señala. Los trabajadores con discapacidades o limitaciones físicas o mentales de acuerdo al artículo 26 de la ley 361 de 1997, gozan de estabilidad laboral reforzada que impide su despido en ocasión a esa discapacidad sin la previa autorización del ministerio del trabajo. Esto aplica para trabajadores con niveles de discapacidad que impliquen la pérdida de capacidad laboral de por lo menos el 15%. Básicamente estos son los trabajadores que pueden ser beneficiados de la estabilidad laboral reforzada, y recordemos que la estabilidad laboral reforzada no aplica para los trabajadores que están incapacitados temporalmente por una enfermedad o accidente, pues esta figura aplica para la discapacidad que es diferente a la incapacidad laboral de uno o varios días.

El artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991: Establecen que la acción de tutela tiene como único objeto garantizar los derechos fundamentales de las personas de manera inmediata. Lo anterior cuando exista una violación o amenaza producto de la acción u omisión de cualquier autoridad pública.

12. Inmediatez: De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, a pesar de no existir un término de caducidad para acudir a la acción de tutela, ésta debe presentarse en un término prudente y razonable después de ocurrir los hechos que motivan la afectación o amenaza de los derechos. De este modo, ha dicho este Tribunal que esa relación de inmediatez entre la solicitud de amparo y el hecho vulnerador de los derechos fundamentales, debe evaluarse en cada caso concreto, atendiendo a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

13. Perjuicio Irremediable: La Corte constitucional ha manifestado que si bien, como se dijo, de forma excepcional se presentan algunos supuestos en los que puede considerarse que existe una inminente amenaza o vulneración del orden constitucional y por tanto se hace imperiosa la intervención del juez de tutela. En este sentido, se ha dispuesto que "para que el juez constitucional pueda entrar a pronunciarse sobre una decisión de traslado laboral, se requiere lo siguiente: (i) que la decisión sea ostensiblemente arbitraria, en el sentido que haya sido adoptada sin consultar en forma adecuada y coherente las circunstancias particulares del trabajador, e implique una desmejora de sus condiciones de trabajo (T-715 de 1996 y T-288 de 1998); y (ii) que afecte en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del actor o de su núcleo familiar." [52] Por esta razón, se ha admitido que la intervención de juez de tutela se encuentra condicionada "a un examen particular de las circunstancias fácticas que rodean cada caso concreto, en las cuales se deberá comprobar la existencia de una carga desproporcionada.

NO Existe otro medio de defensa judicial: La Acción de Tutela es subsidiaria, de suerte que solo procede a falta de otro medio de defensa judicial. Esta es la regla general. Esta regla tiene dos excepciones: que la tutela sea transitoria y se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o que el otro medio de defensa judicial sea ineficaz.

Para el caso en concreto **ANGELICA MARIA VARGAS RAMIREZ** , como tantas veces lo ha señalado la corte constitucional, no existe otro medio de defensa judicial distinto a la acción de tutela para obligar a las entidades demandadas de MANERA URGENTE y PRIORITARIA de cumplimiento al REINTEGRO LABORAL por, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA SUJETO DE ESPECIAL PROTECCIÓN

CONSTITUCIONAL – diagnósticos un síndrome del túnel del carpo, una espondilitis anquilosante, gastritis, trastorno depresivo, espondilosis degenerativa, síndrome del manguito rotador, hernias discales, disminución de la agudeza visual, fibromialgia NO ESPECIFICADO en conexidad con los demás derechos que usted señor juez considere vulnerados y/o amenazados, de tal suerte que la acción de Tutela abre paso para su procedencia. En síntesis, se hallan aquí reunidos todos los requisitos materiales y formales para que proceda la Acción de Tutela, razón por la cual se debe acceder a las pretensiones de esta demanda.

PRUEBAS

Presento como tales las siguientes;

- 1) Poder para actuar
- 2) Historias Clínicas
- 3) Resolución No 00003112
- 4) Certificación
- 5) Solicitudes y respuestas derecho de petición
- 6) Certificación de antecedentes prestacionales
- 7) Pago de aportes a seguridad social
- 8) Exámenes salud ocupacional
- 9) Historial laboral Colpensiones
- 10) Calificación pérdida de capacidad laboral Colpensiones
- 11) Calificación pérdida de capacidad laboral ARL POSITIVA
- 12) Calificación Junta regional de calificación de invalidez
- 13) Demás pruebas que se alleguen con posterioridad

COMPETENCIA

Es usted señor Juez competente para conocer de esta Acción de Tutela, por el carácter del accionado, por tener Jurisdicción en el lugar de los hechos que motivan la presente Acción

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento, manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES PARTE DEMANDADA

-Entidad demandada **MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL** Dirección: la carrera 54 No 26- 25 CAN email, usuarios@mindefensa.gov.co

-Entidad demandada **COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL** con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C en la carrera 50 No 18-92 puente Aranda email dineg@buzonejercito.mil.co

El suscrito recibe notificaciones en su despacho o en la carrera 8 No 6- 35 Centro Comercial y profesional Centro Fusa Of. 128. Email. abogadosasociados818@gmail.com inscrito ante el SIRNA.

Del señor Juez,

Atentamente;

ANDRES GILBERTO RIVEROS

ANDRES GILBERTO RIVEROS CRUZ

C.C No 81.741.115 de Fusagasugá
T.P No 218.242 del C.S .de la Judicatura



Señor
JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA (REPARTO)
BOGOTA D.C
E. S. D.

REF. MEDIDA PROVISIONAL ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: ANGELICA MARIA VARGAS RAMIREZ
ACCIONADO: MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL- COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL Y OTROS
DERECHOS VULNERADOS: FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA- DERECHO AL TRABAJO-DERECHO AL MINIMO VITAL- DERECHO A LA SALUD- DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL- DERECHO AL DEBIDO PROCESO- DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Respetado Dr. (a)

ANDRES GILBERTO RIVEROS CRUZ, mayor de edad identificado civil y profesionalmente como aparece al pie de mi correspondiente firma, email. abogadosasociados818@gmail.com inscrito ante el SIRNA, actuando en calidad de apoderado de la señora **ANGELICA MARIA VARGAS RAMIREZ**, mayor de edad con domicilio y residencia en esta ciudad identificada con la C.C No 30.326.191 perjudicada directa conforme a lo establecido en el Decreto 2591 de 1991, formulo a ante su despacho la solicitud de **MEDIDA PROVISIONAL DE LA ACCION CONSTITUCIONAL DE TUTELA** conforme a lo establecido en el art 86 de la Constitución política de Colombia, Decreto 2531 de 1991 articulo 7 para la protección de los derechos fundamentales **FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA- DERECHO AL TRABAJO-DERECHO AL MINIMO VITAL- DERECHO A LA SALUD- DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL- DERECHO AL DEBIDO PROCESO- DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.** Acción que se dirige en contra del **MINISTERIO DE DEFENSA JUDICIAL** con domicilio principal en la carrera 54 No 26-25 CAN email, usuarios@mindefensa.gov.co **COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL** con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C en la carrera 50 No 18-92 puente Aranda email dineg@buzonejercito.mil.co Y OTROS con fundamento en los siguientes;

SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

Respetuosamente le solicito al honorable juez constitucional que conocerá la presente acción de Tutela contra el **MINISTERIO DE DEFENSA JUDICIAL- COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL Y OTROS** que de conformidad al artículo 7° Decreto 2591 de 1991, conceda como **MEDIDA PROVISIONAL**:

Se ordene en mantener provisionalmente la afiliación al **SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES, SISTEMA GENERAL DE PENSIONES, SISTEMA GENERAL DE SALUD Y EL DERECHO AL MINIMO VITAL** de la señora teniendo en cuenta que está en situación de vulnerabilidad de los diagnósticos del estado de salud diagnósticos un síndrome del túnel del carpo, una espondilitis anquilosante, gastritis, trastorno depresivo, espondilosis degenerativa, síndrome del manguito rotador, hernias discales, disminución de la agudeza visual, fibromialgia, etc..

Es menester precisar que en materia del **DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, como lo expresa la presidenta de la corte constitucional la magistrada **DIANA FAJARDO RIVIERA** de la sentencia **SU-061 Del 2023**

“la Sala Plena de la Corte Constitucional indicó que: “(...) la estabilidad laboral reforzada no deriva exclusivamente del contenido de la Ley 361 de 1997, sino que encuentra soporte en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas para hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas, también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y, en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).”

La acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política faculta a toda persona para reclamar ante los jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o de los particulares, en los casos en que así se autoriza.

El Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la acción de tutela, establece que el juez constitucional cuando lo considere necesario y urgente para proteger un derecho fundamental “suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere” y, dicha suspensión puede ser ordenada de oficio o a petición de parte, para el efecto, el artículo 7° de la mentada normatividad dispone:

“Artículo 7°. Medidas provisionales para proteger un derecho. Desde la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere.

Sin embargo, a petición de parte o de oficio, se podrá disponer la ejecución o la continuidad de la ejecución, para evitar perjuicios ciertos e inminentes al interés público. En todo caso **el juez podrá ordenar lo que considere procedente para proteger los derechos y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante.**

La suspensión de la aplicación se notificará inmediatamente a aquel contra quien se hubiere hecho la solicitud por el medio más expedito posible. El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso.

En este sentido, la Honorable Corte Constitucional ha señalado que las medidas provisionales pueden ser adoptadas en los siguientes casos: "(i) cuando resultan necesarias para evitar que la amenaza contra el derecho fundamental se convierta en una violación o; (ii) cuando habiéndose constatado la existencia de una violación, estas sean necesarias para precaver que la violación se torne más gravosa"¹.

Ahora bien, lo que se pretende a través del decreto de la medida provisional consagrada en el artículo 7° del Decreto 2591 de 1991, es que como lo indica la H. Corte Constitucional se adopten las medidas pertinentes para evitar que la situación se torne aun más gravosa, lo que causaría un perjuicio irremediable, el que estamos todavía a tiempo de evitar

HONORABLE JUEZ DE TUTELA RUEGO QUE IMPIDA QUE SE CONTINUE CON LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y ORDENE LA MEDIDA PROVISIONAL

DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES PARTE DEMANDADA

-Entidad demandada **MINISTERIO DE DEFENSA JUDICIAL** Dirección: la carrera 54 No 26- 25 CAN email, usuarios@mindefensa.gov.co

-Entidad demandada **COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL** con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C en la carrera 50 No 18-92 puente Aranda email dineg@buzonejercito.mil.co
El suscrito recibe notificaciones en su despacho o en la carrera 8 No 6- 35 Centro Comercial y profesional Centro Fusa Of. 128. Email. abogadosasociados818@gmail.com inscrito ante el SIRNA.

Del señor Juez,
Atentamente;

ANDRES GILBERTO RIVEROS

ANDRES GILBERTO RIVEROS CRUZ
C.C No 81.741.115 de Fusagasugá
T.P No 218.242 del C.S .de la Judicatura