

Señor  
**JUEZ MUNICIPAL DE SINCELEJO.**  
E. S. D.

**REF: ACCIÓN DE TUTELA.**

**ACCIONANTE: JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA.**

**ACCIONADO: MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE SINCELEJO.**

**GERARDO MENDOZA MARTÍNEZ**, mayor de edad, domiciliado y residente en la ciudad de Sincelejo Sucre, identificado legal y profesionalmente como se registra al pie de mi firma, actuando en nombre y representación de la señora **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA**, según poder adjunto; con todo respeto manifiesto a usted que en ejercicio del derecho de **TUTELA** consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política y reglamentado por el Decreto 2591 de 1991, por este escrito formulo **ACCIÓN DE TUTELA** en contra del **MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL**, entes representados legalmente por los Doctores **ANDRES GOMEZ MARTINEZ** y **ALVARO HOYOS ROMERO** respectivamente, o por quienes hagan sus veces; a fin de que se ordene dentro de un plazo prudencial perentorio, el amparo de los derechos fundamentales de la accionante al **TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL y MÓVIL, DEBIDO PROCESO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA E IGUALDAD MATERIAL**, entre otros; y como consecuencia de ello, se ordene a las accionadas **REINTEGRAR y/o reubicar** a la actora al cargo de auxiliar administrativo grado 33 o a uno de igual o mejor jerarquía de la entidad demandada y con ello, se ordene cancelar los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral dejados de percibir desde su desvinculación laboral hasta cuando se verifique su reingreso a la entidad donde presta servicios la accionante.

#### HECHOS

1. Actualmente la señora **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA** padece de: "LUPUS ERITEMATOSO SISTEMICO CON COMPROMISO DE ORGANOS, TRANSTORNO DEPRESIVO, FIBROMIALGIA CRONICA, DOLOR CRONICO INTRATABLE A NIVEL ARTICULAR Y MUSCULAR, TRANSTORNO ESQUIZOAFECTIVO Y RASGOS PSICOTICOS".
2. La señora **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA** ha venido prestando su capacidad laboral al **MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL**, nombrada en provisionalidad desde el 02 de mayo de 2013 hasta el 15 de diciembre de 2021, desempeñando funciones de auxiliar administrativo, código 407, grado 33 de este ente territorial.
3. En virtud del Dictamen Médico Laboral N° 64572947-363 del 26 de febrero de 2019, emitido por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE BOLIVAR, se determinó la pérdida de capacidad laboral de la señora **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA**, en un porcentaje equivalente a 66,20% y con fecha de estructuración del 23 de noviembre de 2017, dictamen médico que se encuentra en firme.
4. Mediante el Decreto No. 866 del 15 de diciembre de 2021, expedido por el **MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** la señora **JACKELINE ISABEL**

**PEREZ PALENCIA** fue declarada insubsistente y retirada de su cargo, sin derecho a ejercer una defensa legítima, ya que dicho acto administrativo no contempló ningún tipo de recurso en la actuación administrativa para ser controvertido.

5. Recientemente el gobierno nacional, expidió el decreto 1415 de 2021, el cual modificó el artículo 2.2.12.1.2.2 del decreto 1083 de 2015, por medio del cual el Estado colombiano estableció unas pautas en relación a la protección que deben recibir ciertos trabajadores en los eventos de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos y para el efecto, señaló:

*“Para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las siguientes reglas:*

1. *Acreditación de la causal de protección:*

*(...) c) Personas con limitación física o mental: Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben obtener el dictamen de calificación del equipo interdisciplinario de calificación de invalidez de la Empresa Promotora de Salud, EPS, o Administradora de Riesgos Laborales, ARL, a la cual estén afiliados, o de no existir este organismo, de la Junta de Calificación de Invalidez y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, podrá solicitar por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada a las Juntas de Calificación de Invalidez.*

*(...) El jefe del organismo o entidad deberá verificar la veracidad de los datos suministrados por el destinatario de la protección.*

2. *Aplicación de la protección especial:*

*Con base en las certificaciones expedidas por los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces y en las valoraciones del tipo de limitación previstas en el numeral anterior, el secretario general de la respectiva entidad analizará, dentro del estudio técnico correspondiente a la modificación de la planta de personal permanente o temporal y teniendo en cuenta la misión y los objetivos del organismo o entidad, el cargo del cual es titular el servidor público que se encuentra en alguno de los grupos de la protección especial y comunicará a los jefes de la entidad respectiva los cargos que de manera definitiva no podrán ser suprimidos o las personas a quienes se les deberá respetar la estabilidad laboral”.*

6. De acuerdo a la norma reseñada precedentemente, la señora **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA**, es beneficiaria de la **protección laboral** introducida por el decreto 1415 de 2021, toda vez, que padece afecciones psíquicas y mentales las cuales hacen que se posicione dentro del grupo de servidores públicos a los que se refiere la norma aquí citada.

7. En efecto, la Ley 361 de 1997, por medio de la cual se establecen los mecanismos de integración social de las personas con limitación, ordenó al Estado adoptar, medidas a favor de grupos discriminados o marginados, en especial aquellos que por su condición física o mental se encuentran en situación de debilidad manifiesta, **con el fin de que no sean objeto de discriminación o marginación.**

8. Así mismo, la jurisprudencia constitucional se ha pronunciado acerca del deber que tiene el Estado de otorgar protección especial a los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, con el fin de lograr su integración social, así:

*“[E]n el caso de las personas con limitaciones, es un hecho ampliamente conocido, que la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. **No, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona “como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991” (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es “una carga” para la sociedad” (negrillas fuera de texto.**”<sup>1</sup>*

9. De esta forma, el alto tribunal constitucional ha reiterado que las personas que se encuentren en un estado de debilidad manifiesta incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, son sujetos de especial protección constitucional, y que por dicha razón son beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección y garantías de igualdad e inclusión social.

10. De igual forma, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 determinó **la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica sin autorización del Ministerio del Trabajo** y que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador debe pagar al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

11. En el mismo sentido, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional ha precisado que no obstante haberse realizado la desvinculación de un trabajador en estado de discapacidad, o con alguna limitación física, mental o sensorial, **sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo**, no solo resulta obligatoria la declaratoria de ineficacia del despido y el consecuente reintegro y pago de las prestaciones dejadas de percibir, sino además, el pago de la correspondiente indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997; en efecto, en reciente sentencia de Unificación la Corte Constitucional dispuso lo siguiente:

*“En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.[95] **De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.**”<sup>2</sup>*

*...Así las cosas, puede concluirse que la indemnización consagrada en la Ley 361 de 1997, artículo 26, inciso segundo: (i) es de naturaleza sancionatoria por lo que no otorga eficacia jurídica al despido sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) tiene como fin evitar la desvinculación de un trabajador en circunstancias de debilidad manifiesta, y (iii) se contempla en casos de trabajadores que padecen graves enfermedades, o víctimas de accidente común o laboral, o de aquellos cuya pérdida de capacidad laboral ya ha sido calificada.<sup>3</sup>*

12. No obstante a lo previsto por la Jurisprudencia Constitucional respecto a la especial protección constitucional y garantías de estabilidad laboral reforzada de que es beneficiaria

<sup>1</sup> Sentencia C -072 del 2003.

<sup>2</sup> Sentencia SU- 049 del 2017.

<sup>3</sup> Sentencia T- 227 del 2017.

mi prohijada **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA**, el MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL, procedió a dar por terminado de forma definitiva la relación laboral regida bajo la modalidad de provisionalidad, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, lo cual constituye una violación de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la seguridad Social, entre otros de mi representada.

13. La Corte Constitucional ha señalado que las personas en estado de debilidad manifiesta son poseedores de la garantía de estabilidad laboral reforzada, independientemente del tipo de vinculación laboral y de igual forma, tienen el derecho *al pago de la indemnización de 180 días de salario, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o la han ordenado directamente, cuando la relación es de trabajo dependiente y se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada.*<sup>4</sup>

14. Que la actuación del MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL, constituye un acto de discriminación y de violación al derecho de igualdad de mi representada **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA**, toda vez, que no existe una justificación técnica para que dicha entidad diera por terminada la relación laboral y no reubicara a mi prohijada en un cargo de igual o superior jerarquía, teniendo en cuenta, que de acuerdo con la naturaleza de esta entidad, la mano de obra de auxiliares administrativos sigue requiriéndose, y es de pleno conocimiento por parte de la entidad accionada, de la enfermedad que padece mi representada, lo que presume una actuación discriminatoria por parte de la entidad en razón a las condiciones de salud de la actora.

15. De esta forma, de acuerdo con lo previsto en la jurisprudencia en cita, le resulta obligatorio a la entidad accionada, mantener y/o prorrogar el nombramiento en provisionalidad en puestos de trabajo que se encuentren vacantes, por ser beneficiaria la señora **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA** de la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada, y no existir una justa causa para ser declarada insubsistente.

16. Respecto a la procedencia de la acción de tutela en el presente asunto, la jurisprudencia constitucional, ha considerado que la misma procede excepcionalmente como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral reforzada de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, así:

"Sin embargo, esta Corporación establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección."<sup>5</sup>

#### DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS.

Estimo que el MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL con la decisión de dar por terminado el nombramiento en provisionalidad de la señora **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA**, sin una justa causa y por ende sin autorización del Ministerio del Trabajo, está vulnerando a mi representada sus derechos fundamentales al

<sup>4</sup> Sentencia SU- 049 del 2017.

<sup>5</sup> Sentencia T -317 del 2017.

trabajo, seguridad social, mínimo vital y móvil, estabilidad laboral reforzada e igualdad material, entre otros; así:

**DEL DERECHO AL TRABAJO CUANDO SE TRATA DE PERSONAS QUE PADECEN  
ALGUN TIPO DE DISCAPACIDAD O SE ENCUENTRAN EN SITUACION DE DEBILIDAD  
MANIFIESTA.**

La Constitución Política de Colombia de 1991 en su preámbulo contempla:

*“En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y **con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana decreta, sanciona y promulga la siguiente**”.*

Dado que el preámbulo fija las metas y el modo en que se han de desarrollar las instituciones jurídicas en el Estado Colombiano, se torna obligatorio el desarrollo de políticas públicas que permitan la garantía de la efectiva protección del derecho al trabajo para de este modo asegurar el establecimiento de un orden económico y social justo, según los postulados de la carta política.

Sobre el efecto vinculante del preámbulo de la Constitución Política, la Corte Constitucional, en su sentencia C-479 de 1992, preciso que el derecho no se agota en las reglas o normas, sino que además existen principios o valores fundamentales que son de obligatorio cumplimiento. En este sentido, señaló:

*“(...) lejos de ser ajeno a la Constitución, el preámbulo hace parte integrante de ella. Las partes pertenecientes a las demás jerarquías del sistema jurídico están sujetas a toda la Constitución y, si no pueden contravenir los mandatos contenidos en su articulado, menos aún les está permitida la transgresión de las bases sobre las cuales se soportan y a cuyas finalidades apuntan”.*

A su vez, el artículo primero de la norma superior dispone:

*“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**”.*

En igual sentido, el artículo 25 de la constitución política consagra:

*“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**”.*

Ahora bien, tenemos entonces que el derecho al trabajo tiene una connotación fundamental, y que al tratarse de emplear a personas con limitaciones físicas o psíquicas y/o en estado de invalidez se debe buscar su cumplimiento en la mayor medida de lo posible.

La Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013 consagra:

“El artículo 27° establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás”.

Al respecto de la debilidad manifiesta se ha pronunciado la Corte Constitucional a través de la sentencia SU049 de 2017, así:

**“(…)Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social.**

**Por lo anterior, la Corte Constitucional considera que la estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, sino a todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta, evaluadas conforme a los criterios antes indicados y desarrollados por la jurisprudencia constitucional”.**

En igual sentido en la sentencia T-1040 de 2001, una de las primeras sobre la materia, se dijo:

*“(…) La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético”.*

El trabajo es un derecho fundamental que goza de especial protección Estatal, y además, es uno de los bienes que pretende conseguir la organización política, según el preámbulo, y uno de los valores fundamentales de la república, se insiste entonces en el carácter obligatorio que se contempla en orden interno de los convenios internacionales y la prohibición legal de menoscabar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores.

#### **DEL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD SOCIAL Y EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD Y LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.**

**“(…) en virtud del principio de solidaridad social es obligación del Estado y de los mismos particulares proteger a quienes están en una condición de debilidad manifiesta y en caso de incumplirse con esa carga, la autoridad competente tiene la facultad de intervenir y disuadir el incumplimiento. Lo anterior por cuanto las normas constitucionales no se interpretan únicamente de manera descriptiva, sino que son mandatos prescriptivos de aplicación inmediata (arts. 13, 23, 29, 43, 44, entre otros) de tal forma que intervienen en las relaciones de los asociados y de estos con el Estado.”**

*En este sentido, el deber de solidaridad implica, tanto para las autoridades estatales como para los particulares, la adopción de medidas que contribuyan a garantizar la igualdad material de todas las personas, en especial de aquellos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, desamparo o desprotección.*

La Constitución Política de Colombia ha consagrado el principio de estabilidad laboral de la siguiente forma:

En primer lugar, el Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.

Adicionalmente, todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, por ello, deben recibir la misma protección y trato de las autoridades y gozaran de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Entonces, el Estado debe promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar las medidas en favor de grupos discriminados o marginados o a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionara los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

**PRECISIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL MEDIANTE SENTENCIA DE UNIFICACIÓN, ACERCA DE LA APLICACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE LA LEY 361 DE 1997.**

**b. Unificación de jurisprudencia constitucional. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y sus garantías de estabilidad reforzada, conforme a la Constitución**

(...) *“Al realizar una interpretación sistemática del artículo 1º de la Ley 361 de 1997 y de las expresiones “severas y profundas” con el resto de las disposiciones contenidas en la misma normativa que se acaba de reseñar, la Sala concluye lo siguiente: [...] **Los beneficiarios de la Ley 361 de 1997 no se limitan a las personas con limitaciones severas y profundas, sino a las personas con limitaciones en general, sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación, esto es, sin especificar ni la clase, ni la gravedad de las limitaciones.** Así, en todo el cuerpo normativo de la Ley 361 de 1997, la Sala constata que los artículos relativos a la protección de la salud, educación y en materia laboral, así como en aspectos relativos a la accesibilidad, al transporte, y a las comunicaciones, hacen siempre referencia de manera general a las personas con limitación, a estas personas o a ésta población, sin entrar a realizar tratos diferenciales entre ellas, que tengan origen en el grado de limitación o nivel de discapacidad” (énfasis añadido).*

**(...) Por eso la Sala Plena dijo que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del término limitación, en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”.<sup>6</sup>**

(...) *Así las cosas, puede concluirse que la indemnización consagrada en la Ley 361 de 1997, artículo 26, inciso segundo: (i) es de naturaleza sancionatoria por lo que no otorga eficacia*

<sup>6</sup> Sentencia SU 049 del 2017.

*jurídica al despido sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) tiene como fin evitar la desvinculación de un trabajador en circunstancias de debilidad manifiesta, y (iii) se contempla en casos de trabajadores que padecen graves enfermedades, o víctimas de accidente común o laboral, o de aquellos cuya pérdida de capacidad laboral ya ha sido calificada.<sup>7</sup>*

### **PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

La Corte Constitucional Colombiana ha manifestado que el principio de estabilidad indica la certidumbre que debe asistir al trabajador en el sentido de que, mientras que su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en su desempeño, no será removido del empleo. Se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en el trabajo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo o la previsión de sanciones estrictas, incluida la separación o destitución del trabajador, para aquellos eventos en los cuales se compruebe su inoperancia su venalidad o su bajo rendimiento.

Se consagra la estabilidad laboral en los artículos 53 y 125 de la Constitución, el primero alusivo a los trabajadores y el segundo aplicable a los trabajadores del Estado. Este principio se rige en factor primordial de protección para el trabajador y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado.

Por tal razón, la estabilidad en el empleo tiene un doble fin, derivado del principio de seguridad. Por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras satisfacciones personales en el trabajo además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad.

Entonces el principio de estabilidad laboral indica la certidumbre que debe asistir al trabajador en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo. Se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en el trabajo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo o la previsión de sanciones estrictas, incluida la separación o destitución del trabajador, para aquellos eventos en los cuales se compruebe su inoperancia su venalidad o su bajo rendimiento.

### **ESTABILIDAD LABORAL EN SUJETOS CON LIMITACIONES.**

**El artículo 13 de la Constitución Política, en su inciso tercero, determina que es deber del Estado proteger aquellas personas que se encuentran dentro de grupos discriminados o marginados, o en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental.** Así mismo, el artículo 47 de la Carta Política establece que es deber del Estado, adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para aquellas personas que sufran disminuciones físicas, sensoriales o psíquicas. Finalmente, el

---

<sup>7</sup>Sentencia T- 277 del 2017.

artículo 53 de la Constitución política determina que el Estado debe expedir el estatuto del trabajo, que se debe regir por diferentes principios, dentro de los cuales se encuentra la estabilidad laboral.

**De tal forma el principio de estabilidad laboral reforzada, derivado de las garantías constitucionales anteriormente mencionadas, implica que aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial.** No obstante, esto supone que el empleado debe cumplir de forma todas sus obligaciones y la estabilidad no puede ser entendida como un instrumento para que las personas que sean despedidas puedan asegurar su reintegro de manera arbitraria; es decir, esta no puede ser vista como un derecho para la conservación del empleo y tiene aplicación solo ante algunos casos excepcionales.

Adicionalmente la Corte Constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada ha de ser entendida como una garantía en la cual la legislación nacional reconoce al individuo protegido los siguientes aspectos:

a) El derecho a conservar el empleo.

**b) A no ser despedido en razón a la situación de vulnerabilidad.**

c) A permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo.

d) A que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse el despido sea declarado ineficaz.

Así mismo, la Corte Constitucional ha definido que dicho amparo cobija a las personas que tienen una disminución física que les dificulta el desempeño normal de sus funciones, por padecer lo siguiente:

a) Deficiencia entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función.

b) Discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por la deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano.

c) Minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales.

En conclusión, los empleados que se encuentren en estado de vulnerabilidad como es el caso de la señora **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA** recae sobre el empleador **MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** una presunción de despido

sin justa causa. Esto implica que se invierte la carga de la prueba y por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado.

### **DE LA FORMA COMO DEBE ENTENDERSE LA DISCAPACIDAD Y/O EL ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA.**

El convenio 159 de la organización internacional del trabajo (OIT) sobre la readaptación profesional y el empleo señala que se entiende por persona invalida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. Por tal razón, los Estados deben considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona invalida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o reintegración de esta persona en la sociedad.

En razón a dicha prioridad y protección el ordenamiento jurídico Colombiano dispone del principio a la estabilidad laboral reforzada manifestada a través del fuero por discapacidad para el cual en ningún caso la limitación de una persona, puede 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 puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que se medie autorización de la oficina del trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, tiene 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.

Al hablar de discapacidad nos referimos a esa deficiencia o pérdida que puede dar lugar a una limitación sustancial de la vida activa de la persona afectada. Esta consecuencia de la deficiencia se denomina discapacidad. Los trastornos funcionales del organismo como los trastornos psíquicos y las crisis mentales, pueden conducir discapacidades más o menos graves o a efectos negativos de la ejecución de actividades y deberes específicos de la vida cotidiana. Estos efectos pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, constantes, progresivos o fáciles de controlar mediante un tratamiento. El concepto medico de discapacidad designa, por consiguiente, limitaciones funcionales que surgen en la vida de personas concretas como resultado directo o indirecto de una deficiencia física, psicosocial o mental. Sin embargo, puesto que las consecuencias personales de una discapacidad dependen de la edad, el sexo, la posición social y la profesión, entre otros factores, los mismos o similares trastornos funcionales pueden tener consecuencias personales radicalmente diferentes para diferentes individuos.

Ahora bien, en igual sentido, en la sentencia T-1040 de 2001 la Corte Constitucional fijó su posición frente al tema de la calificación de la discapacidad. En ella se dijo que aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del

contrato laboral deben considerarse personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. En el fallo referido señaló la corporación:

**“Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no solo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta así mismo, el alcalde y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes de los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la constitución.**

*La protección legal opera por el solo hecho de encontrarse la persona en la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa dispuestas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos facticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o reestablecerlo cuando hubiera sido vulnerado”.*

En efecto, en la sentencia T-198 de 2006 la Corte precisó:

**“aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la constitución.** *La protección legal opera por el solo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa dispuestas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancias de debilidad manifiestas permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos facticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o reestablecerlo cuando hubiera sido vulnerado”.*

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, LA DEBILIDAD MANIFIESTA Y SU APLICACIÓN CON RESPECTO A EMPLEADOS PÚBLICOS PROVISIONALES QUE OCUPAN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.**

La Constitución Política establece en su artículo 125 que los empleos en las entidades públicas son de carrera y que su vinculación se realizara mediante concurso, con el propósito de incentivar el mérito para acceder a la función pública. El mismo artículo precisa que el retiro se efectuara por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la constitución o la ley.

Como el procedimiento para proveer un cargo de carrera en forma definitiva no es expedito, el legislador ha autorizado que como medida transitoria y excepcional se de una vinculación por encargo o en provisionalidad, cuando la primera no pueda verificarse.

La vinculación en calidad de provisional constituye un modo de proveer cargos públicos, cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras estos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de la ley o cesa la situación administrativa que origina la vacancia temporal. Los cargos provisionales, como su nombre lo indica, son de carácter transitorio y excepcional y buscan solucionar las necesidades del servicio y evitar la parálisis en el ejercicio de las funciones públicas mientras se realizan los procedimientos ordinarios para cubrir las vacantes en una determinada entidad, en aplicación de los principios de eficiencia y celeridad.

La naturaleza de los cargos provisionales difiere de la de los cargos de carrera administrativa y de los empleos de libre nombramiento y remoción. Los funcionarios nombrados en provisionalidad en cargos de carrera no cuentan con las garantías que de ella se derivan, pese a lo cual, tienen derecho a que se motive el acto administrativo por medio del cual son retirados de su cargo, ya que dicha motivación se erige como una garantía mínima que se deriva del derecho fundamental al debido proceso y del control a la arbitrariedad de la administración, y no del hecho de pertenecer a un cargo de carrera. Sobre este punto, la Corte Constitucional señaló en sentencia T-251 de 2009, lo siguiente:

*“La obligación de motivar el acto correspondiente, tal como lo señala en Consejo de Estado, no convierte al empleado en provisionalidad en uno de carrera y como tal tampoco le confiere un fuero de estabilidad porque efectivamente no lo tiene. Simplemente, obliga al nominador a motivar las razones por las cuales el provisional no debe seguir ejerciendo el cargo, dado que si fue nombrado para satisfacer una necesidad en la administración e impedir la interrupción del servicio, su desvinculación debe responder precisamente a que el nombramiento no satisfizo las necesidades de esta. Es decir, la administración tiene el derecho a mejorar el servicio o impedir su interrupción y como tal tiene la potestad de desvincular a un provisional cuando este no se avenga a los requerimientos de ella, al tiempo que el provisional tiene el derecho a saber las razones por las cuales es desvinculado”.*

Posteriormente, en la sentencia SU-917 de 2010 la Corte Constitucional, se reiteró:

*“que para respetar y garantizar: (i) la cláusula de Estado de derecho, en virtud de la cual los poderes públicos se sujetan al principio de legalidad y se proscriben la arbitrariedad en las decisiones que afectan a los administrados; (ii) el derecho fundamental al debido proceso y acceso a la administración de justicia, ya que la motivación de los actos administrativos posibilita el ejercicio del derecho de contradicción y defensa; y (iii) el principio democrático y el principio de publicidad en el ejercicio de la función pública en la medida en que conforme a estos a la administración le corresponde dar cuenta a los administrados de las razones por las cuales ha obrado en determinado sentido; es necesario que el retiro de los servidores vinculados en calidad de profesionales sea motivado”.*

**Se debe mencionar también, que la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el sector público no se implica a aquellos trabajadores despedidos en circunstancias de debilidad manifiesta que ocupen cargos de provisionalidad;** así como tampoco a los trabajadores que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción, por ejemplo:

En la sentencia T-357 de 2008, la Corte Constitucional precisó:

**“Existen unos grupos de empleados, como los discapacitados, las mujeres embarazadas, las personas que están en expectativa de adquirir el derecho a la pensión, y las madres y padres cabeza de familia, que pueden verse perjudicados de forma especialmente significativa por la supresión de cargos, por ser personas que se encuentran en una situación más vulnerable en el escenario del mercado laboral, por lo cual la Constitución y la jurisprudencia han previsto la necesidad de brindar un especial amparo para quienes el pago de la indemnización resulte insuficiente, en relación con las obligaciones que la carta impuso al Estado para su protección”.**

- Por último, en sentencias recientes la Corte Constitucional ha reiterado su criterio en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de la que son beneficiarios los empleados públicos nombrados en provisionalidad y que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta, ejemplo a través de la sentencia **T-342 de 2021:**

**“Esta Corte ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse en casos en los que la persona que ocupaba un cargo con nombramiento provisional estaba en debilidad manifiesta por razones de salud. En esas circunstancias, esta Corporación ha definido que, si bien las personas que desempeñan un cargo público en provisionalidad no tienen derecho a permanecer en el mismo de manera indefinida, si debe otorgárseles un trato preferencial como acción afirmativa antes de efectuar el nombramiento de quienes ocuparon los primeros puestos en la lista de elegibles del respectivo concurso de méritos, con el fin de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales.**

**De manera 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”.**

#### **DE LA VIOLACION AL DEBIDO PROCESO.**

##### **ARTICULO 29. DEBIDO PROCESO.**

*“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, aún 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”.*

Ahora bien la Corte Constitucional ha definido el derecho al debido proceso a través de sentencia C 248 de 2013, en los siguientes términos:

*“términos generales, la jurisprudencia constitucional ha definido el derecho al debido proceso “como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia”*

La sentencia T- 248 de 1993, M.P Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA dispuso:

*“De esa manera, el artículo 29 de la Carta, por expresa voluntad del Constituyente plasmada en su mismo texto, es de obligatoria e ineludible observancia en toda clase de actuaciones tanto judiciales como administrativas, de tal modo que, ante la meridiana claridad del precepto, ninguna autoridad dentro del Estado está en capacidad de imponer sanciones o castigos ni de adoptar decisiones de carácter particular encaminadas a afectar en concreto a una o varias personas en su libertad o en sus actividades, si previamente no se ha adelantado un proceso en cuyo desarrollo se haya brindado a los sujetos pasivos de la determinación, la plenitud de las garantías que el enunciado artículo incorpora.*

*Obsérvese que el principio del debido proceso es inherente a todo ser humano y otorga a éste el derecho a su defensa y a ser juzgado por igual conforme a normas preexistentes, nítidas e inequívocas, por jueces constitucionales, señalados previamente, ceñidos a los lineamientos, garantías y rigores del proceso, también preestablecidos y claros.*

*Ha de concluirse entonces, que la inobservancia de las reglas que rigen para cada proceso, no sólo cuando se adelanta uno diferente al que legalmente corresponde, sino cuando dentro del pertinente no se siguen las secuencias que le son propias por ley, es lo que constituye una violación y un desconocimiento al principio del debido proceso, erigido por la Constitución en derecho fundamental.”*

En el mismo orden de ideas continúa la Corte Constitucional fijando el objeto del derecho al debido proceso a través de la sentencia T – 001 de 1993 M.P. Dr Jaime Sanín Greiffenstein:

*“El debido proceso es el que en todo se ajusta al principio de la juridicidad propio del estado de derecho, es el que tiene toda persona a la recta administración de justicia. Es aquel que satisface todos los requerimientos, condiciones y exigencias necesarios para garantizar la efectividad del derecho material. Este derecho es de aplicación inmediata, vincula a todas las autoridades y constituye una garantía de legalidad procesal que pretende dentro de sus fines proteger a los individuos en su dignidad, personalidad y desarrollo frente a eventuales arbitrariedades amparadas en el ejercicio del poder”*

La sentencia T 163 de 2013, define el Derecho al Debido Proceso Administrativo en los siguientes términos:

*“Este tribunal ha definido el debido proceso administrativo como (i) un conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal. Se ha precisado también que con esta garantía se busca (i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuaciones y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados.*

El derecho al debido proceso en el ámbito administrativo guarda estrecha relación con el cumplimiento de otros preceptos constitucionales, entre ellos el artículo 6° que establece el principio de legalidad o el 209 que enlista las pautas y criterios que deben inspirar la función administrativa, como son la igualdad, la moralidad, la eficacia, la celeridad, la imparcialidad y la publicidad. También tiene que ver con el ya referido derecho fundamental de petición, pues un buen número de las actuaciones en las que deberá aplicarse el debido proceso se originan en el ejercicio de ese derecho, y además porque en tales casos el efectivo respeto del derecho de petición dependerá, entre otros factores, de la cumplida observancia de las reglas del debido proceso. También ha señalado esta corporación que, en adición a los desarrollos y reglas específicas que en relación con los distintos trámites y materias administrativas establezca el legislador, cuya estricta aplicación constituye para cada caso el cumplimiento del debido proceso, existen varias importantes garantías mínimas asociadas a ese concepto, que por consiguiente deberán ser observadas en toda actuación de este tipo. Entre ellas se destacan el derecho a: (i) que el trámite se adelante por la autoridad competente; (ii) que durante el mismo y hasta su culminación se permita la participación de todos los interesados; (iii) ser oído durante toda la actuación; (iv) que la actuación se adelante sin dilaciones injustificadas; (v) ser notificado de las decisiones que se adopten de manera oportuna y de conformidad con la ley; (vi) solicitar, aportar y controvertir pruebas; (vii) en general, ejercer el derecho de defensa y contradicción, e (viii) impugnar las decisiones que puedan afectarle.

Para el caso de la señora **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA** la vulneración al debido proceso se configuró por cuanto el **MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** expidió un acto administrativo que la declaró insubsistente, violando los preceptos normativos del **decreto 1415 de 2021**, al no tener en cuenta la estabilidad laboral reforzada de que goza la actora, pues la norma señalada estableció que los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las siguientes reglas:

*“Acreditación de la causal de protección:*

*Personas con limitación física o mental: Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben obtener el dictamen de calificación del equipo interdisciplinario de calificación de invalidez de la Empresa Promotora de Salud, EPS, o Administradora de Riesgos Laborales, ARL, a la cual estén afiliados, o de no existir este organismo, de la Junta de Calificación de Invalidez y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, podrá solicitar por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada a las Juntas de Calificación de Invalidez”.*

### DE LA AFECTACION AL MINIMO VITAL Y MOVIL.

Años antes del desarrollo de la jurisprudencia constitucional sobre el derecho al mínimo vital, algunos instrumentos internacionales de derechos humanos habían avanzado en el reconocimiento del derecho a un nivel de vida adecuado, como una garantía que condensa las condiciones mínimas de existencia de un ser humano y que le permiten experimentar la vida con dignidad. En efecto, con el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos

Humanos se estableció que “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios”.

Dos décadas después, en el artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se incorporó la misma expresión de la Declaración Universal: el derecho a un nivel de vida adecuado, con referencia a la alimentación, vivienda y vestido adecuados. Además, en este instrumento se incluyó el derecho a una “mejora continua de las condiciones de existencia”.

A partir de la Constitución de 1991, esta Corporación ha desarrollado el contenido del derecho al mínimo vital, con el cual “se satisfacen necesidades básicas propias y del grupo familiar, como son la alimentación, salud, educación, vivienda, recreación, entre otras; las cuales constituyen la calidad de vida que requieren para vivir dignamente y que le permiten desarrollarse satisfactoriamente en el ámbito social”.

La Corte Constitucional ha precisado que el derecho al mínimo vital es “un derecho fundamental que tiene como característica ser cualitativo, por lo que supone que cada quien viva de acuerdo al estatus adquirido durante su vida. Sin embargo, esto no significa que cualquier variación en los ingresos implique necesariamente una vulneración de este derecho. Por el contrario, existe una carga soportable para cada persona, que es mayor entre mejor haya sido la situación económica de cada quien. Por esto, entre mayor sea el estatus socioeconómico, es más difícil que variaciones económicas afecten el mínimo vital y, por ende, la vida digna”.

El reconocimiento del derecho al mínimo vital tiene su origen en el artículo 53 de la Constitución Política al establecer como principio mínimo fundamental el derecho a la “remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo”. Sin embargo, las primeras providencias encaminadas a la protección de este derecho, derivaban su existencia de los derechos a la vida, salud, trabajo y asistencia o seguridad social, en cuanto el derecho a la subsistencia, como se denominó en principio, implicaba los elementos materiales que son necesarios para el sostenimiento de una persona.

La Corte Constitucional ha señalado que el mínimo vital se relaciona directamente con la dignidad humana y “constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionados que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuyas titularidades es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional.

Ese derecho al mínimo vital implica “no solo la subsistencia física del trabajador y de su familia (vivienda, alimentación, salud, vestido, etc.), sino también la educación, la instrucción el esparcimiento, es una palabra, todos los elementos que se relacionan con la vida espiritual y que corresponden al nivel del asalariado.

La efectividad del derecho al mínimo vital y móvil se logra a través del mecanismo de la acción de tutela puesto que en el momento en el que se impida la consecución de ese mínimo vital la

persona a quien se le violó el derecho puede accionar solicitando su protección toda vez que va atado esencialmente a derechos como la dignidad y la vida.

### **PROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA COMO MECANISMO PRINCIPAL PARA OBTENER LAS MEDIDAS DE PROTECCION DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

La jurisprudencia constitucional ha determinado que en casos como el presente, el único medio idóneo para asegurar las garantías constitucionales de estabilidad laboral reforzada de las personas que padecen algún tipo de discapacidad, resulta ser la acción de tutela, así:

*“De modo que, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. En la medida en que se cuenten con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.*

*Sin embargo, esta Corporación [29] establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.<sup>8</sup>*

(...)

*En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada[39], cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.”*

### **PROCEDENCIA DE LA TUTELA PARA ORDENAR EL REINTEGRO O LA REUBICACION LABORAL.**

La Corte Constitucional ha señalado en reiterada jurisprudencia que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para exigir el reintegro laboral, bien sea que se trate de un vínculo privado o de uno público. Al respecto, dicha corporación ha estimado que:

---

<sup>8</sup> Sentencia T- 317 del 2017.

*"[...] en aquellos casos en los que los particulares pretenden por vía de tutela que se declare la nulidad de un acto administrativo, o se reintegre a un trabajador a su cargo, las acciones contencioso administrativas, son el mecanismo judicial ordinario y la vía jurídica natural que el legislador ha establecido".*

No obstante lo anterior, **la Corte Constitucional ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada, dadas las especiales circunstancias en que se encuentran. Es el caso de las mujeres embarazadas, las personas que se hallan en estado de debilidad manifiesta y los trabajadores que tienen fuero sindical.** Sobre el particular la corte en sentencia T-689 de 2004, ha expresado lo siguiente:

*"[...] No existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, algunas personas merecen especial protección a su estabilidad laboral. En esa medida no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las personas limitadas – por la debilidad manifiesta en que se encuentran.*

La Corte ha protegido la permanencia laboral de las personas con alguna limitación o desventaja subordinando su despido a la autorización del juez o a la autoridad laboral competente. En tal sentido, la Corte ha garantizado que la terminación del vínculo laboral no este determinada por el estado de debilidad manifiesta, o por la situación de desventaja o incapacidad.

En particular, la Corte Constitucional ha advertido que se discrimina a un trabajador cuando el despido estuvo motivado en su estado de salud siempre que este no resulte claramente incompatible con las funciones que puedan serle asignadas por el empleador. En efecto, como lo ha reconocido la Corte, terminar unilateralmente la relación laboral en razón de una limitación física del trabajador constituye una discriminación, puesto que "a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas".

La Corte ha resumido los criterios que se deben tener en cuenta para que proceda el mencionado amparo constitucional. Así, en la sentencia T-519 de 2003 señaló:

*"(i) En principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperara por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, **(v) la tutela si puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada,** no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente".*

No obstante, de conformidad con la misma jurisprudencia constitucional, para que proceda la acción de tutela no basta con demostrarla condición de trabajador discapacitado o en limitadas condiciones de salud, que merezca la especial protección constitucional: además de ello debe establecerse que sin la intervención oportuna del juez constitucional se causara un perjuicio irremediable y debe acreditarse la existencia de una condición material de procedencia que es

la relación de causalidad entre las condiciones de salud del trabajador y su desvinculación, de forma tal que pueda extraerse la existencia de un trato discriminatorio.

Pese a lo anterior, para que este derecho pueda ser amparado a través de la acción de tutela, ha sostenido la Corte, es necesario comprobar la existencia de una relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminada la vinculación o no permitir su prorroga. De esta manera, el derecho a la estabilidad laboral reforzada que aquí se trata no implica una inamovilidad total del trabajador de su puesto de trabajo, sino la carga para el empleador de argumentar la existencia de alguna causa justa y razonable para finalizar la relación laboral.

### PROCEDENCIA Y LEGITIMIDAD

Esta acción de Tutela es procedente como mecanismo principal de conformidad con lo dispuesto en los incisos 1ª y 3ª del artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 6 del Decreto reglamentario 2591 de 1.991, pues el accionante carece de otros medios de defensa judicial idóneos para proteger instantánea y objetivamente sus derechos fundamentales a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, a la VIDA, SALUD, a la SEGURIDAD SOCIAL, al y al TRABAJO, vulnerados en virtud de la conducta de la entidad accionada.

Por otra parte, la existencia de otro medio de defensa ha sido reiteradamente explicado por la Honorable Corte Constitucional, en el sentido de que no siempre que se presenten varios mecanismos de defensa, la tutela resulta improcedente. Es necesario además una procedencia de eficacia de los mismos a partir de la cual se concluya que alguno de los otros medios existentes, es tan eficaz para la protección del derecho fundamental como la acción de tutela misma.

### PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos narrados, solicito muy respetuosamente al Juez Constitucional lo siguiente:

1. Se tutelen los derechos fundamentales de la señora **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA** al TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL y MÓVIL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA E IGUALDAD MATERIAL, entre otros, con fundamento en los hechos y consideraciones esbozadas en la presente acción de tutela.
2. Como consecuencia de lo anterior, se ordene al MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL a:
  - a) Reintegrar y/o reubicar a la señora **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA**, en iguales o mejores condiciones que las que venía disfrutando en su nombramiento anterior, advirtiendo que esta vinculación deberá prorrogarse hasta tanto no exista una razón objetiva que permita nombrar a mi prohijada insubsistente, de conformidad con lo establecido por el decreto 1415 de 2021.
  - b) Cancelar los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral dejados de percibir desde la desvinculación laboral de la actora hasta cuando se verifique su reingreso a la entidad accionada.
  - c) Cancelar la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiente a 180 días de salario.

### JURAMENTO

Para los efectos de que tratan los artículos 37 y 38 del Decreto 2591 de 1.991, manifiesto bajo la gravedad del juramento, que con anterioridad a esta acción, no he promovido acción similar por los mismos hechos.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento esta acción de tutela teniendo como soporte normativo los artículos 1ª, 11, 13, 25, 44, 48, 86 de la Constitución Política de Colombia; los decretos reglamentarios de la acción de tutela números 2591 de 1.991, 306 de 1.992 y 1382 del 2000; decreto 1415 de 2021 y demás normas concordantes y complementarias.

### PRUEBAS Y ANEXOS

Señor juez, respetuosamente le solicito tener como pruebas documentales en esta acción de tutela, las siguientes:

1. Copia del documento de identidad de la actora.
2. Copia del acta de posesión No. 3045 del 02 de mayo de 2013.
3. Copia del dictamen médico laboral N° 64572947-363 del 26 de febrero de 2019, emitido por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE BOLIVAR.
4. Copia del acta de ejecutoria del dictamen médico referido anteriormente, de fecha 04 de junio de 2019, expedido por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE BOLIVAR.
5. Copia del Decreto No. 866 del 15 de diciembre de 2021, expedido por el MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL.

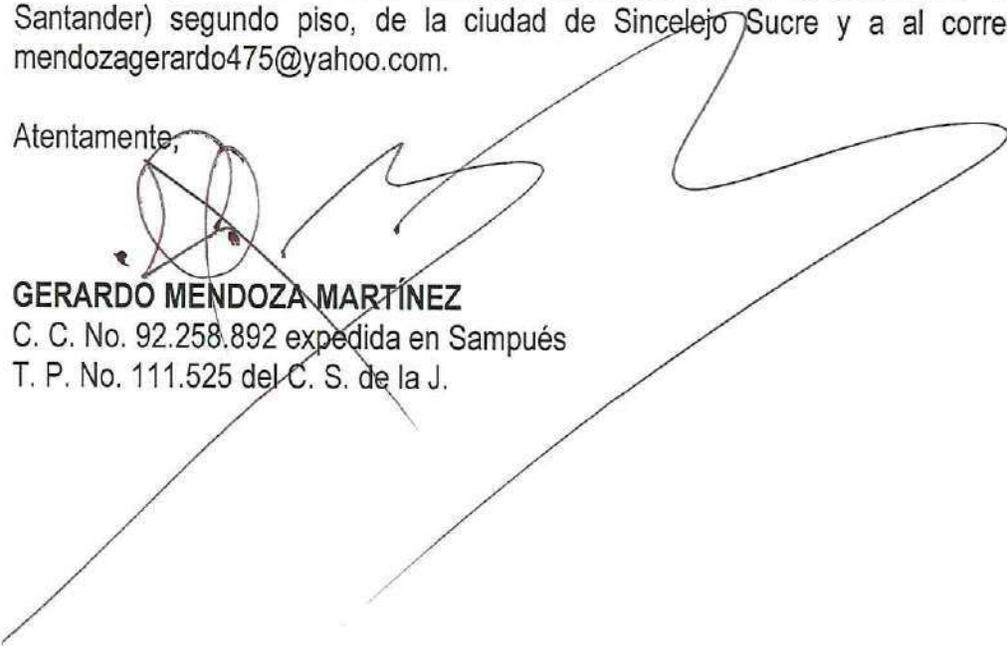
### NOTIFICACIONES

El representante legal de la Alcaldía Municipal de Sincelejo puede ser notificado en la calle 28 # 25 A 246, Sincelejo – Sucre o al correo electrónico [notificaciones\\_judiciales@sincelejo.gov.co](mailto:notificaciones_judiciales@sincelejo.gov.co).

El representante legal de la Secretaria de Educación Municipal de Sincelejo, recibe notificaciones en la Calle 21 No. 17 - 40, Centro, Sincelejo – Sucre o al correo electrónico [educacion@sincelejoaprende.edu.co](mailto:educacion@sincelejoaprende.edu.co).

El suscrito y mi representada recibimos notificaciones en la Calle 22 # 15 – 45 (Calle Santander) segundo piso, de la ciudad de Sincelejo Sucre y a al correo electrónico: [mendezagerardo475@yahoo.com](mailto:mendezagerardo475@yahoo.com).

Atentamente,

  
**GERARDO MENDOZA MARTÍNEZ**  
 C. C. No. 92.258.892 expedida en Sampués  
 T. P. No. 111.525 del C. S. de la J.



**GERARDO MENDOZA MARTINEZ**  
**ABOGADO**  
**UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL**

DOCUMENTO NOTARIADO SIN BORRONES  
 TACHADURAS. NI ENMIENDADURAS  
 NOTARIA 2da. DE SINCELEJO

Señores  
**JUEZ MUNICIPAL DE SINCELEJO (REPARTO).**  
 E. S. D.

**MEMORIAL: Poder.**

**JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA**, mayor de edad, domiciliada y residente en la ciudad de Sincelejo - Sucre, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, comedidamente me dirijo a usted por medio del presente escrito, con el fin de manifestarle que confiero poder especial, amplio y suficiente al Doctor **GERARDO MENDOZA MARTINEZ**, Abogado titulado en ejercicio, mayor y vecino de esta Ciudad, identificado con la C. C. No. 92.258.892 y portador de la T. P. No. 111.525 del C. S. de la J., para que en mi nombre y representación instaure una **ACCION DE TUTELA** en contra de la **ALCALDIA MUNICIPAL DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL**, entidades de derecho público representadas legalmente por los Doctores **ANDRES GOMEZ MARTINEZ** y **ALVARO HOYOS ROMERO** respectivamente, o por quienes hagan sus veces, a efectos de que estas entidades se sirvan ordenar dentro de un plazo prudencial perentorio, en atención a mis derechos fundamentales de **TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA E IGUALDAD MATERIAL**, entre otros, me **REINTEGRE** de conformidad con mi condición de **INVALIDEZ** al cargo de auxiliar administrativo grado 33 o a uno de igual o mejor jerarquía, con los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde mi retiro y demás emolumentos legales; todo ello de conformidad con lo dispuesto a través del decreto 1415 de 2021 y demás normas concordantes.

Mi apoderado queda ampliamente facultado para recibir, sustituir, reasumir, desistir, renunciar, conciliar judicial y extrajudicialmente, transigir, notificarse; y en fin, adelantar todo lo que esté conforme a derecho para la debida representación de nuestros intereses, sin que pueda decirse en momento alguno que actúa sin poder suficiente.

Sírvanse, por lo tanto, reconocerle personería a nuestro apoderado en los términos y para los efectos del presente poder.

Atentamente,

*Jackeline Perez Palencia*  
**JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA.**  
 C. C. No. 64.572.947. Expedida en Sincelejo

ACEPTO,

*Gerardo Mendoza Martinez*  
**GERARDO MENDOZA MARTINEZ.**  
 C. C. No. 92.258.892 de Sampués  
 T. P. No. 111.525 del C. S. de la J.



**NOTARIO SEGUNDO DEL CÍRCULO DE SINCELEJO**  
**RECONOCIMIENTO DE FIRMAS Y DEL CONTENIDO**

Sincelejo., 2022-01-21 11:31:24 Documento: auvim

Ante **LUIS ANTONIO CHINCHILLA CAMARGO** NOTARIO (E) 2 DEL CÍRCULO DE SINCELEJO compareció quien dijo ser:  
**PEREZ PALENCIA JACKELINE ISABEL**  
 Identificado con **C.C. 64572947**  
 Quien declaró que las firmas y huellas de este documento son suyas y el contenido del mismo es cierto. Ingrese a [www.notariaenlinea.com](http://www.notariaenlinea.com) para verificar este documento.

69-0b3b6586

*Jackeline Perez P*  
 Firma compareciente

**LUIS ANTONIO CHINCHILLA CAMARGO**  
 NOTARIO (E) 2 DEL CÍRCULO DE SINCELEJO

*MJM*

REPUBLICA DE COLOMBIA  
IDENTIFICACION PERSONAL  
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **64.572.947**

**PEREZ PALENCIA**

APELLIDOS

**JACKELINE ISABEL**

NOMBRES

*Jackeline Pérez Palencia*

FIRMA



FECHA DE NACIMIENTO **18-AGO-1973**

**SINCELEJO**  
(SUCRE)

LUGAR DE NACIMIENTO

**1.47**  
ESTATURA

**A+**  
G.S RH

**F**  
SEXO

**30-AGO-1993 SINCELEJO**  
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

*Carlos Ariel Sánchez Torres*  
REGISTRADOR NACIONAL  
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES

INDICE DERECHO



A-2800100-00147538 F-0064572947-20090123

0009618188A 1

7530000033



Recurso Humano

## Acta de Posesión N° 3045

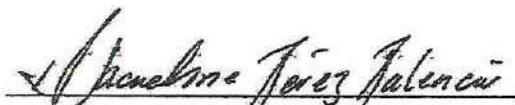
2 de Mayo de 2013

En la ciudad de Sincelejo, capital del Departamento de Sucre, República de Colombia, se presentó al despacho del Alcalde de Sincelejo el(ta) señor(a) PEREZ PALÉNIA JACKELINE ISABEL identificado(a) con Cédula de Ciudadanía N° 64572947, con el fin de tomar posesión del cargo de Auxiliar Administrativo código 407 grado 33 de la planta Empleados de la Alcaldía de Sincelejo - SGP, adscrito a la Secretaría de Educación - Establecimiento Educativo al cual fue incorporado por Decreto N° 239 de fecha 29 de Abril de 2013.

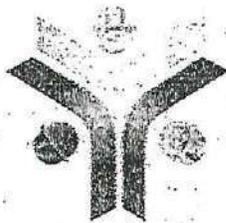
Prestó juramento por el Artículo 122 de la Constitución Política.

Manifestó bajo la gravedad del juramento, no estar incurso en causal alguna de inhabilidad general o especial, de incompatibilidad o prohibición de las establecidas por los decretos 2400 de 1968, 1950 de 1973, Ley 4a. de 1992, Ley 136 de 1994 y Ley 190 de 1995 y demás disposiciones vigentes para el desempeño de empleos públicos.

En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 141 del Decreto 2150 de 1995, sólo se exige la presentación de la cédula de ciudadanía.

  
FIRMA DEL POSESIONADO

  
FIRMA DE QUIEN POSESIONA



# JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ BOLIVAR

## DICTAMEN DE DETERMINACIÓN DE ORIGEN Y/O PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL Y OCUPACIONAL

### 1. Información general del dictamen

Fecha de dictamen: 26/02/2019	Motivo de calificación: PCL (Dec 1507 /2014)	Nº Dictamen: 64572947 - 363
Tipo de calificación: Pensión de invalidez		
Instancia actual: No aplica		
Solicitante: AFP	Nombre solicitante: Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones	Identificación: NIT 900336004
Teléfono: 2562500	Ciudad: Bogotá, D.C. - Cundinamarca	Dirección: CARRERA 9 NO. 59 - 43 EDIFICIO "NUEVE 59 URBAN ESSENCE" PRIMER PISO
Correo electrónico:		

### 2. Información general de la entidad calificadora

Nombre: Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar	Identificación: 806008908-2	Dirección: Pie de la Popa Cra. 21 # 29A - 72 Callejón Lequerica
Teléfono: 6581789	Correo electrónico: juntainvalidez_bol@hotmail.com	Ciudad: Cartagena de Indias - Bolívar

### 3. Datos generales de la persona calificada

Nombres y apellidos: Jackeline Isabel Perez Palencia	Identificación: CC - 64572947 - Sincelejo	Dirección: VILLA COUNTRY CRA 9G Nº 27D-25.
Ciudad: Sincelejo - Sucre	Teléfonos: - 3114065319	Fecha nacimiento: 18/08/1973
Lugar: Sincelejo - Sucre	Edad: 45 año(s) 6 mes(es)	Genero: Femenino
Etapas del ciclo vital: Población en edad económicamente activa	Estado civil: Unión Libre	Escolaridad: Técnica
Correo electrónico:	Tipo usuario SGSS: Contributivo (Cotizante)	EPS: Coomeva EPS
AFP: Colpensiones	ARL: Positiva compañía de seguros	Compañía de seguros:

### 4. Antecedentes laborales del calificado

Tipo vinculación: Dependiente	Trabajo/Empleo: SECRETARIA	Ocupación:
Código CIUO:	Actividad económica:	
Empresa: Alcaldía Municipal de Sincelejo	Identificación: NIT -	Dirección: Calle 21 Nº 17 - 40
Ciudad: Sincelejo - Sucre	Teléfono:	Fecha ingreso:
Antigüedad: 10 Años		
Descripción de los cargos desempeñados y duración:		

### 5. Relación de documentos y examen físico (Descripción)

#### Relación de documentos

Entidad calificadora: Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar  
Calificado: Jackeline Isabel Perez Palencia

Dictamen: 64572947 - 363

Página 1 de 5

JUNTA REGIONAL  
DE CALIFICACION

- Fotocopia simple del documento de identidad de la persona objeto de dictamen o en su defecto el número correspondiente.
- Calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral junto con su fecha de estructuración si el porcentaje de este último es mayor a 0.
- Copia completa de la historia clínica de las diferentes instituciones prestadoras de Servicios de Salud, incluyendo la historia clínica ocupacional, Entidades Promotoras de Salud, Medicina Prepagada o Médicos Generales o Especialistas que lo hayan atendido, que incluya la información antes, durante y después del acto médico, parte de la información por ejemplo debe ser la versión de los hechos por parte del usuario al momento de recibir la atención derivada del evento. En caso de muerte la historia clínica o epicrisis de acuerdo con cada caso. Si las instituciones prestadoras de servicios de salud NC hubiesen tenido la historia clínica, o la misma NO esté completa, deberá reposar en el expediente certificado o constancia de este hecho, caso en el cual, la entidad de seguridad social debió informar esta anomalía a los entes territoriales de salud, para la investigación e imposición de sanciones él que hubiese lugar.
- Comprobante pago de honorarios

### Información clínica y conceptos

#### Resumen del caso:

COLPENSIONES. Califica PCL en 58.50%. Origen: enfermedad común. Fecha de estructuración: 23/11/2017.

#### Resumen de información clínica:

VALORACIÓN POR PSIQUIATRÍA. Paciente femenina de 40 años de edad, antecedente manejo por psiquiatría, dx trastorno esquizoafectivo, rasgos psicóticos, manejo antidepresivo y antipsicóticos, permanente, manejo medicina del dolor, manejo antidepresivo y eritematoso sistémico, tratamiento metrotexate, prednisolona, medrol, hidrocloroquina, tratamiento metrotexate, prednisolona, medrol, hidrocloroquina y reumatología. Dx fibromialgia y dolor crónico, manejo del dolor. Manejo desde el 2006. Paciente disfunciones cognitivas, estados persistentes de la ansiedad y síntomas depresivos con rasgos psicóticos, deterioro cognitivo progresivo, alteraciones sensorio-perceptivas, pensamientos intrusivos suicidas, agorafobia, se inicia incapacidades medicas consecutivas desde el 06/02/2018 hasta la fecha. Antecedente de incapacidades intermitentes de los años anteriores. F-7

### Concepto de rehabilitación

Proceso de rehabilitación: Sin información.

### Valoraciones del calificador o equipo interdisciplinario

Fecha: 14/02/2019

Especialidad: Medico laboral

La paciente llega a valoración acompañada por su esposo.

Actualmente presenta dolor a nivel de articulaciones, dificultad para los movimientos, informa caídas, mareos, vértigo, cefalea, animo bajo, desesperanza, irritabilidad, llanto fácil. Pensamiento suicida. Se le olvidan los hechos recientes.

#### Fundamentos de derecho:

FUNDAMENTOS DE HECHOS Y DE DERECHO PARA CALIFICAR CONSIDERACIONES, basadas en los Hechos, la Historia clínica. Dx a calificar: 1. DE DERECHO: Ley 100 de 1.993. Artículos 41, 42 y 44. Decreto 1295 de 1.994. Ley 776 de 2002 Ley.1562 de 2012 Decreto 1352 de 2013 Ley 962 del 2005, artículo 52, Decreto 1507/2014

#### Análisis y conclusiones:

Concepto de fisioterapia

Jackeline Isabel Perez Palencia

Paciente femenina diestra. no labora actualmente incapacitada desde febrero a noviembre del 2018 con desmejora económica cargo secretaria administrativa de una entidad educativa en un colegio. Con diagnóstico Lupus eritematoso sistémico con compromiso de órganos y sistema y Trastorno depresivo recurrente episodio moderado con depresión, con antecedentes de fibromialgia crónica. Con dolor crónico intratable en psiquiatría y clínica del dolor. Con dolor constante a nivel articular y muscular que le limita para su vida diaria y sus actividades. Con concepto de rehabilitación dolor crónico pobre pronóstico. Con llanto fácil con crisis psicótica dolor crónico llanto fácil labilidad con dolor al caminar se cansa con facilidad con limitación para las actividades de vida doméstica movilidad no puede correr subir y bajar escaleras, limita actividades de vestido y baño limita quehaceres en casa.

### 6. Fundamentos para la calificación del origen y/o de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional

#### Título I - Calificación / Valoración de las deficiencias

**Diagnósticos y origen**

CIE-10	Diagnóstico	Diagnóstico específico	Origen
M321	Lupus eritematoso sistémico con compromiso de órganos o sistemas		Enfermedad común
F331	Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente		Enfermedad común

**Deficiencias**

Deficiencia	Capítulo	Tabla	CFP	CFM1	CFM2	CFM3	Valor	CAT	Total
Trastornos psicóticos y del humor	13	13.2	NA	NA	NA	NA	60,00%		60,00%
<b>Valor combinado</b>									<b>60,00%</b>

Deficiencia	Capítulo	Tabla	CFP	CFM1	CFM2	CFM3	Valor	CAT	Total
Enfermedad del tejido conectivo que involucra el sistema osteomuscular	14	14.15	NA	NA	NA	NA	60,00%		60,00%
<b>Valor combinado</b>									<b>60,00%</b>

Capítulo	Valor deficiencia
Capítulo 13. Deficiencias por trastornos mentales y del comportamiento.	60,00%
Capítulo 14. Deficiencias por alteración de las extremidades superiores e inferiores.	60,00%
<b>Valor final de la combinación de deficiencias sin ponderar.</b>	<b>84,00%</b>

CFP: Clase factor principal CFM: Clase factor modulador

Formula ajuste total de deficiencia por tabla: (CFM1 - CFP) + (CFM2 - CFP) + (CFM3 - CFP)

Formula de Baltazar: Obtiene el valor de las deficiencias sin ponderar.

$$\frac{A + (100 - A) * B}{100}$$

A: Deficiencia mayor valor. B: Deficiencia menor valor.

Calculo final de la deficiencia ponderada: % Total deficiencia (sin ponderar) x 0,5

42,00%

**Título II - Valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales**

**Rol laboral**

Restricciones del rol laboral	15
Restricciones autosuficiencia económica	1.5
Restricciones en función de la edad cronológica	1.5
<b>Sumatoria rol laboral, autosuficiencia económica y edad (30%)</b>	<b>18,00%</b>

**DE INVALIDEZ  
BOLÍVAR**

**Calificación otras áreas ocupacionales (AVD)**

A 0.0 No hay dificultad, no dependencia.      B 0.1 Dificultad leve, no dependencia.      C 0.2 Dificultad moderada, dependencia moderada.  
 D 0.3 Dificultad severa, dependencia severa.      E 0.4 Dificultad completa, dependencia completa.

		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	Total
d1	1. Aprendizaje y aplicación del conocimiento	d110	d115	d120-d125	d150	d163	d166	d170	d172	d175-d177	d1751	0.5
		0	0	0	0	0	0	0.1	0	0.2	0.2	0.5
d3	2. Comunicación	d310	d315	d320	d325	d330	d335	d345	d350	d355	d360	0.1
		0	0	0	0	0	0	0.1	0	0	0	0.1
d4	3. Movilidad	d410	d415	d430	d440	d445	d455	d460	d465	d470	d475	2.2
		0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	2.2
d5	4. Autocuidado personal	d510	d520	d530	d540	d5401	d5402	d550	d560	d570	d5701	2
		0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.3	0.2	2
d6	5. Vida doméstica	d610	d620	d6200	d630	d640	d6402	d650	d660	d6504	d6506	1.4
		0.2	0.2	0.2	0	0.2	0.2	0	0.2	0	0.2	1.4

Sumatoria total de otras áreas ocupacionales (20%)

6.2

Valor final título II

24,20%

**JUNTA REGIONAL  
 DE CALIFICACIÓN  
 DE INVALIDEZ  
 ROITVAP**

7. Concepto final del dictamen pericial

Valor final de la deficiencia (Ponderado) - Título I	42,00%
Valor final rol laboral, ocupacional y otras areas ocupacionales - Título II	24,20%
Pérdida de la capacidad laboral y ocupacional (Título I + Título II)	66,20%

Origen: Enfermedad Riesgo: Común Fecha de estructuración: 23/11/2017

Fecha declaratoria: 26/02/2019

Sustentación fecha estructuración y otras observaciones:

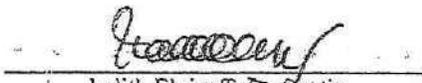
Fecha dada por la entidad, no controvertida

Nivel de pérdida: Invalidez	Muerte: No aplica	Fecha de defunción:
Ayuda de terceros para ABC y AVD: No aplica	Ayuda de terceros para toma de decisiones: No aplica	Requiere de dispositivos de apoyo: No aplica
Enfermedad de alto costo/catastrófica: No aplica	Enfermedad degenerativa: No aplica	Enfermedad progresiva: No aplica

8. Grupo calificador



Antonio Berro Puello  
Médico ponente  
Médico especialista en salud ocupacional



Judith Elvira Tafur Santis  
Médico especialista en salud ocupacional



Jacqueline Silvera Dagis  
Fisioterapeuta  
1.457 RE 08-359-02-11-03-02

REGIONAL  
CALIFICACION  
INVALIDEZ  
BOLIVAR



Libertad y Orden

JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE  
BOLÍVAR - CÓRDOBA Y SUCRE  
Nit. 806.008.908-2  
Ministerio del Trabajo

JRCIB -19 - 2178

Cartagena de Indias D. T y C; 04 de junio de 2019

Señora

JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA

VILLA COUNTRY CRA 9G N°27D-25

3114065319

Sincelejo - Sucre

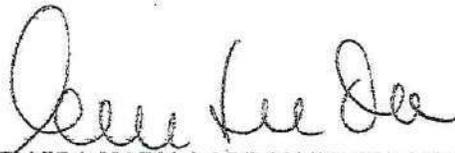
Asunto: Ejecutoria del Dictamen 64572947 -363 de fecha 26 de febrero de 2019

Respetada señora:

En atención a su solicitud, me permito manifestarle que a la fecha en esta Junta las partes no han controvertido el Dictamen No. **64572947 - 363 del 26 de febrero de 2019**, correspondiente a su calificación; y como quiera que han vencido los términos para impugnar, se procede a Certificar la **FIRMEZA** del mismo.

No obstante, lo anterior, conforme lo establecido en el Parágrafo del artículo 44 del Decreto 1352/13, proceden las acciones de ley ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

Sin otro particular, de usted.

  
ELVIRA MARIA LADRON DE GUEVARA  
Directora Administrativa y Financiera (S)  
Regional Bolívar

Elaboro: Cielo García  
04/06/2019



JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE  
BOLÍVAR - CÓRDOBA Y SUCRE  
Nit. 806.008.908-2  
Ministerio del Trabajo

CONSTANCIA DE EJECUTORIA

La suscrita Directora Administrativa y Financiera (S)  
de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar

HACE CONSTAR

Que la Calificación de: **PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL**, del (a) Señor(a) **JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA**, identificada con la cedula de ciudadanía número: **64.572.947**, se le dictaminó por medio del Dictamen No. **64572947 – 363 del 26 de febrero de 2019**, el cual fue notificado a las partes. Al no interponerse los Recursos de Ley, el Dictamen proferido queda en firme.

Cartagena de Indias a los, cuatro (04) días del mes de junio de 2019

**ELVIRA MARIA LADRON DE GUEVARA**  
Directora Administrativa y Financiera ( S )  
Regional Bolívar

EXPEDIENTE  
COLPENSIONES  
CONSECUTIVO

Elaboro: Cielo Garcia  
04/06/2019

0201-10,01-1158-12-2021



Sincelejo, 21 de diciembre de 2021

Señor (a)  
JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA  
Auxiliar Administrativo – Secretaría de Educación  
Ciudad

ASUNTO: Comunicación Declaratoria de Insubsistencia.

Respetuoso saludo,

Mediante el presente le comunico que fue expedido por este Ente territorial el Decreto N° 866 de 15 de diciembre de 2021, en el cual se declara insubsistente del cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, Código 407, Grado 33, identificado con código OPEC N° 54765.

Lo anterior en cumplimiento a lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Resolución de Lista de Elegibles N° 9359 del 11 de noviembre de 2021, publicada en la página web el día 18 de noviembre de 2021.

La administración Municipal, le agradece los servicios prestados a esta Entidad y deseamos muchos éxitos en los nuevos retos que emprenda.

Anexo: Decreto N° 866 de 15 de diciembre de 2021

Atentamente,

**CAROLINA MARTINEZ CERVERA**  
Director de Talento Humano

Proyectó: Daliana Mercado Hernández  
Revisó: Miguel Arrázola Sáenz

**"POR MEDIO DEL CUAL SE DECLARA LA INSUBSISTENCIA DE UN EMPLEADO VINCULADO EN PROVISIONALIDAD EN LA ALCALDÍA DE SINCELEJO"**

EL ALCALDE MUNICIPAL DE SINCELEJO en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, especialmente las conferidas en los artículos 125 y 315 de la Constitución Política, Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, Artículos 2.2.11.1.1 y 2.2.5.3.4. del Decreto 1083 de 2015 y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia establece que: "los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera"

Que el artículo 315 de la Constitución Política de Colombia establece que: "Son atribuciones del alcalde: 1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley, los decretos del gobierno, las ordenanzas, y los acuerdos del concejo... 3. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente; y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes o directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes".

Que el artículo 91 de la Ley 136 de 1994 determina las funciones de los alcaldes en los siguientes términos: "Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos... d) En relación con la Administración Municipal: 1. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente. 2. Nombrar y remover los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes y directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes".

Que el artículo 27 de la ley 909 de 2004 determina que: "La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna."

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo No. 20191000001656 del día cuatro (4) de marzo de 2019 convocó y estableció las reglas del proceso de selección por mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Alcaldía de Sincelejo - Sucre el cual le fue asignado con el No. 1124 de 2019 – TERRITORIAL 2019.

Que cumplidas todas las etapas del proceso de selección denominado CONVOCATORIA TERRITORIAL 1124 de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió la Resolución No. 9359 de fecha 11 de noviembre de 2021 "por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cuarenta y tres (43) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado AUXILIAR ADMINISTRATIVO, Código 407, Grado 33 identificado con el Código OPEC No. 54765, PROCESOS DE SELECCIÓN TERRITORIAL 2019 – ALCALDÍA DE SINCELEJO, del Sistema General de Carrera Administrativa"

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil el día 18 de noviembre de 2021, informó a través de la página web la publicación de la Lista de Elegibles de los empleos convocados, conformada mediante la Resolución No. 9359 del 11 de noviembre de 2021, así mismo, señaló que las Listas de Elegibles cobrarán firmeza vencido los cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación en el Banco Nacional de Listas Elegibles.

Que vencido el término de los cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación en el Banco Nacional de Listas Elegibles, se constata a través de la página web <https://www.cnsc.gov.co/> seguido del link: <https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general> la constancia de la Firmeza completa de la Lista de Elegibles, con fecha de 26 de noviembre de 2021, conformada mediante la Resolución No. 9359 del 11 de noviembre de 2021, la cual señala que en un término no superior a diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que la Lista de Elegibles queda en firme, deberá producirse por parte del nominador de la entidad, en estricto orden de mérito los nombramientos en periodo de prueba, que procedan en razón al número de vacantes ofertadas.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil le informó a la Alcaldía Municipal de Sincelejo, mediante comunicación de fecha 01 de diciembre de 2021, suscrita por el Gerente de la Convocatoria Territorial, que el 26 de noviembre de 2021, se



DECRETO N°

866

**"POR MEDIO DEL CUAL SE DECLARA LA INSUBSISTENCIA DE UN EMPLEADO VINCULADO EN PROVISIONALIDAD EN LA ALCALDIA DE SINCELEJO"**

homologación de cargos ordenada en el Decreto 238 del 26 de abril de 2013, asignándosele a la ciudadana JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA, la denominación de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, Código 407, Grado 33.

Que el Artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015, expresa: "Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados".

Que, en virtud de las consideraciones expuestas, es procedente declarar insubsistente el nombramiento en provisionalidad realizado a la ciudadana JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 64.572.947, en el empleo de carrera administrativa denominado AUXILIAR ADMINISTRATIVO, Código 407, Grado 33, de la planta de personal de la Alcaldía de Sincelejo.

Que, en mérito de lo anterior,

**DECRETA**

**ARTICULO PRIMERO:** Declárese Insubsistente del cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, Código 407 Grado 33, Código OPEC 54765, a la ciudadana JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA, identificada con la cedula de ciudadanía N.º 64.572.947, a partir de la fecha de posesión del nuevo funcionario, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa del presente Decreto.

**ARTICULO SEGUNDO:** Declárese vacante el cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO Código 407 Grado 33, Código OPEC 54765, de la planta de cargos de la Alcaldía de Sincelejo.

**ARTICULO TERCERO:** Reconózcase la labor meritoria realizada por la funcionaria JACKELINE ISABEL PEREZ PALENCIA, identificada con la cedula de ciudadanía No. 64.572.947, durante el tiempo que permaneció en servicio en el Municipio de Sincelejo.

**ARTICULO CUARTO:** Envíese copia del presente Decreto a la División de Talento Humano, para los fines pertinentes.

**ARTICULO QUINTO:** El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

Se firma en Sincelejo a los

15 DIC 2021

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

**LUIS SOLANO COLÓN**  
Alcalde (E)

Decreto N° 851 de 13 de diciembre de 2021.

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Proyectó	Naysa Melilla Lopez	Asesora -Contratista	
Aprobó:	Carolina Martínez Cepera	Director Talento Humano	
Aprobó	Álvarez Hoyos Bohner	Secretario de Educación	
Revisó	John Oviedo Pérez	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Revisó:		Asesor - Despacho	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustados a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del Alcalde.