

Señor

JUEZ JURIDICCIONAL DE TUTELA (REPARTO)

Ciudad

Asunto: ACCIÓN DE TUTELA

Accionado: MUNICIPIO DE PEREIRA

Accionante: BLANCA FLOR GOMEZ BECERRA

BLANCA FLOR GOMEZ BECERRA, mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía número 33.915.415 expedida en Pereira, con el presente escrito presento **ACCIÓN DE TUTELA**, contra el Municipio de Pereira, Risaralda, representado por el Doctor **CARLOS ALBERTO MAYA LÓPEZ**, por los hechos que a continuación expongo:

I. HECHOS

- 1)** Mediante decreto 2000 del 28 de diciembre de 2011 fui nombrada en provisionalidad para desempeñar el cargo de Auxiliar de Servicios Generales en provisionalidad código 470 grado 4.
- 2)** Cuento con 50 años de edad.
- 3)** Actualmente vivo con mi esposo de 61 años de edad sin ninguna ocupación; por lo tanto el único ingreso para nuestro sostenimiento era el salario que devengaba como auxiliar de servicios generales de la Secretaria de educación Municipal
- 4)** El día 4 de junio de 2021 fui ingresada a la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) de la clínica los rosales por presentar covid-19 con diagnóstico de "trombosis pulmonar por Covid-19, insuficiencias respiratoria aguda" con extubacion el 23 de junio de 2021.
- 5)** Posteriormente de ser dada de alta presente cuadros de ansiedad con insuficiencia respiratoria por lo tanto fui remitida a psiquiatría por diagnóstico de trastorno de ansiedad actualmente con medicación psiquiátrica. Además de presentar una otalgia derecha (actualmente pendiente de valoración por otorrino por una hipoacusia por ambos oídos)

- 6) Desde el 3 de septiembre de 2021 presente una pseudoartrosis osteotomía distal fémur izquierdo, lo que termino en una cirugía de fémur y con incapacidad médica hasta el 26 de marzo de 2022.
- 7) El día 13 de marzo de 2022 me presente con las respectiva imágenes diagnostica a valoración con el especialista de ortopedia el cual me remitió a medico laboral para valoración teniendo en cuenta que llevo más de 180 días de incapacidad médica y según el reporte de los RX el diagnóstico médico me deben programar nueva cirugía .
- 8) Mediante decreto No 0199 del 27 de enero de 2022 y notificado mediante correo electrónico el 2 de febrero, me da por terminado el nombramiento provisional.

MEDIDA PROVISIONAL

Cumpliendo con el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, solicito al señor **JUEZ** Ordenar como medida provisional al Municipio de Pereira, proceda a mi reintegro en el mismo cargo u otro igual o similar, toda vez que sin ella, se afectaría el derecho al trabajo en condiciones dignas, a la estabilidad laboral reforzada, a la familia, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso, a mi salud mental y la de mi familia, a mi derecho al mínimo vital y la seguridad social, entre otros derechos fundamentales, protegidos en forma inmediata por la Constitución Política.

II. CONSIDERACIONES

El retiro de servicio atenta con mi derecho al derecho al trabajo en condiciones dignas, a la estabilidad laboral reforzada ya que concurren varias condiciones a la familia, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso, a mi salud mental y la de mi familia, a mi derecho al mínimo vital y la seguridad social, lo anterior, toda vez que a la fecha cuento con 50 años, y como ya lo manifesté llevo varias cirugías por un diagnóstico "...pseudoartrosis osteotomía distal fémur izquierdo.." por lo que me encuentro en un estado grave de salud, que puede deducirse de las múltiples y sucesivas que me han sido ordenada y además debo utilizar un caminador para desplazarme, lo que me hace estar en un estado de invalidez y solo hasta el 13 de marzo el medico ortopedista me envía a medicina laboral para ser valorada y determinar una posible pensión de invalidez, el salario que recibía es la única fuente de ingreso que me asiste para mi subsistencia y la de mi esposo, quien depende tanto emocional como económicamente, además, con mi edad y mi diagnóstico médico me impide un nuevo trabajo para cubrir mi mínimo vital.

Me permito traer a colación el fallo de tutela Titular Sentencia T-342/21; Referencia: Expediente T-8.075.934; Acción de tutela interpuesta por Diana Karina, Córdoba Cifuentes y María Argenis Cifuentes contra la Secretaría de Educación del municipio de Fusagasugá Magistrada Ponente: CRISTINA PARDO SCHLESINGER.

5 “...Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud

5.1 El derecho al trabajo fue incorporado en el artículo 25 de la Constitución Política y en esa misma norma se consagró el deber del Estado de asegurarle una protección especial. Por su parte, el artículo 53 de la Carta contiene los principios mínimos fundamentales que deben tenerse en cuenta en la reglamentación del estatuto del trabajo, dentro de los cuales está la estabilidad en el empleo.

5.2 Este principio garantiza al trabajador que “el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador”.¹

5.3 Por otro lado, el artículo 13 de la Constitución Política estableció que el Estado debe garantizar una protección especial a las personas que se encuentren en “circunstancia de debilidad manifiesta”. Y en la misma dirección, el artículo 47 superior consagró el deber del Estado de adelantar una “política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”. Estos mandatos constitucionales, interpretados sistemáticamente con el principio constitucional de estabilidad en el empleo, son la fuente del derecho a la estabilidad laboral reforzada, que protege a los trabajadores que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, como ocurre con las mujeres embarazadas,² trabajadores sindicalizados,³ madres cabeza de familia⁴ y personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

5.4 Respecto a las personas con discapacidad, la jurisprudencia ha establecido que “constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial”.⁵ En el mismo sentido, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se dispuso que “en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral (...) ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo”.

1 Corte Constitucional, sentencia T-052 de 2020, MP. Antonio José Lizarazo Ocampo.

2 Algunas sentencias que pueden consultarse sobre este tema: T-568 de 1996, T-119 de 1997, T-961 de 2002, T-291 de 2005, T-699 de 2010, T-1097 de 2012, SU-070 de 2013, T-656 de 2014, T-138 de 2015, T-102 de 2016.

3 Al respecto, pueden consultarse las sentencias: T-029 de 2004, T-323 de 2005, T-249 de 2008, T-043 de 2010, T-220 de 2012 y T-123 de 2016.

4 Ver las sentencias: T-792 de 2004, T-182 de 2005, T-593 de 2006, T-384 de 2007, T-992 de 2012 y T-326 de 2014.

⁵ Posición que se funda en la Sentencia T-427 de 1992, reiterada en las Sentencias T-441 de 1993, T-198 de 2006, T-198 de 2006, T-307 de 2008, T-504 de 2008, T-650 de 2009, T-614 de 2011, T-461 de 2012, T-447 de 2013, entre otras. En la Sentencia T-198 de 2006, al estudiar el caso de una persona que había sido despedida sin justa causa de la empresa en la que laboraba, pese a encontrarse en situación de indefensión por el deterioro grave de su salud y sin haber sido calificado su grado de invalidez, la Sala Sexta de Revisión efectuó un estudio detallado de los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalidez con fundamento en las normas internacionales, la preceptiva nacional y los antecedentes jurisprudenciales. Además, en lo que hace referencia al universo de beneficiarios de la Ley 361 de 1997, sostuvo que “en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez”. Así, resolvió proteger los derechos del tutelante al trabajo y a la igualdad, con fundamento en la especial protección a las personas en condición de discapacidad.

6 Corte Constitucional, sentencia T-052 de 2020, MP. Antonio José Lizarazo Ocampo.

7 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.

5.5 Esta norma fue objeto de análisis por la Corte Constitucional y en la sentencia C-531 de 2000 se decidió que era exequible, pero con la condición de que se entendiera que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

5.6 En este punto es necesario distinguir dos definiciones: por un lado, el estado de invalidez y, por otro, el de discapacidad. Esta diferenciación es necesaria porque el derecho a la estabilidad reforzada no solamente cubre a quienes se encuentren en estado de invalidez o tengan algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral dictaminado por una autoridad competente. En estado de invalidez se encuentra una “persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.⁸ Por su parte, la discapacidad es “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.⁹

5.7 En este sentido, la Corte ha sostenido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada “no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares,¹⁰ toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho”.¹¹

6 En efecto, “los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de su salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’. Un fundamento del Estado constitucional es el ‘respeto a la dignidad humana’ (CP art. 1), y la Constitución establece que el trabajo, ‘en todas sus modalidades’, debe realizarse en condiciones dignas y justas (CP art 25). Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condición exclusiva de instrumentos”.¹²

7 La estabilidad laboral relativa o intermedia de los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad

7.1 Como fue señalado previamente, la Constitución de 1991 otorgó al derecho al trabajo un amplio margen de protección, el cual incluye el principio de estabilidad en el empleo. Esta garantía, en el caso particular de quienes ocupan cargos en provisionalidad, está revestida de un carácter relativo. Esto obedece a que el constituyente estableció en el artículo 125 de la Carta que “los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera”, de manera que las condiciones de ingreso y permanencia en cargos públicos está sujeto al mérito y no a la discrecionalidad del nominador.¹³

8 Artículo 38 de la Ley 100 de 1993.

9 Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Art. 1.

¹⁰ Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). La Corte Constitucional en este asunto dijo que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido desvinculada sin autorización del inspector de trabajo, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, tenía una disminución suficiente en su salud que la hacía acreedora de una protección especial.

¹¹ Corte Constitucional, sentencia SU-049 de 2017, MP. María Victoria Calle.

¹² Ibíd.

¹³ Corte Constitucional, sentencia T-373 de 2017, MP. Cristina Pardo Schlesinger.

7.2 Por tanto, cuando el principio de estabilidad en el empleo involucra cargos públicos, debe analizarse bajo la perspectiva de la carrera administrativa, que es el mecanismo preferente para la gestión de los empleos públicos. Esto quiere decir que cuando una persona es nombrada en provisionalidad, su permanencia en ese cargo depende de la implementación de ese mecanismo, justamente porque lo que se privilegia en la Carta es el ingreso al empleo público a través de los concursos de méritos.

7.3 En este sentido, esta Corporación ha reiterado que cuando la terminación del vínculo en provisionalidad ocurre como consecuencia del nombramiento en periodo de prueba de la persona que ganó el concurso de méritos, no se “desconocen los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos”.¹⁴

7.4 Esto significa que el derecho a la estabilidad en el empleo para quien ha sido vinculado a través de un nombramiento en provisionalidad está condicionado “al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente”.¹⁵

7.5 En este contexto, la estabilidad laboral relativa o intermedia que ampara a los funcionarios que ejercen cargos en provisionalidad está dirigida a asegurar que solo puedan ser retirados a través de un acto administrativo debidamente motivado, en el que consten las razones de dicha decisión,¹⁶ pues “el nombramiento en provisionalidad de servidores públicos para cargos de carrera administrativa, como es el caso, no convierte el cargo en uno de libre nombramiento y remoción. Por ello, el nominador no puede desvincular al empleado con la misma discrecionalidad con que puede hacerlo sobre uno de libre nombramiento y remoción, a menos que exista justa causa para ello.”

7.6 En consecuencia, una motivación del acto administrativo de desvinculación que se ajuste a la Constitución es justamente el nombramiento de la persona que se encuentra en la lista de elegibles. No obstante, en virtud de los mandatos constitucionales que amparan a las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, quienes se encuentren ocupando un cargo en provisionalidad y se enfrentan a su posible desvinculación con ocasión de un concurso de méritos, tienen derecho a una protección especial, como se explicará a continuación.

8 La provisión de cargos con lista de elegibles y la protección especial de los funcionarios nombrados en provisionalidad cuando se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud

8.1 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”.¹⁷

8.2 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”.¹⁸

8.3 En la sentencia SU-446 de 2011,¹⁹ esta Corporación señaló que para las personas en situación de discapacidad que fueron desvinculadas con ocasión del nombramiento de

14 Corte Constitucional, SU-446 de 2011, MP. José Ignacio Pretelt Chaljub.

15 Ibid.

16 Corte Constitucional, sentencia T-373 de 2017, MP. Cristina Pardo Schlesinger.

17 Ibid.

18 Corte Constitucional, sentencia T-464 de 2019, MP. José Antonio Lizarazo, que reiteró la sentencia T-373 de 2017, MP. Cristina Pardo Schlesinger.

19 MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

quienes ganaron el concurso de méritos para ocupar cargos de carrera en la Fiscalía General de la Nación, “la entidad ha debido prever mecanismos para garantizar que estas personas fueran las últimas en ser desvinculadas, porque si bien cualquiera de las situaciones descritas no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos. Como el ente fiscal no previó dispositivo alguno para no lesionar los derechos de ese grupo de personas, estando obligado a hacerlo, en los términos del artículo 13 de la Constitución, esta Corte le ordenará a la entidad que dichas personas, de ser posible, sean nuevamente vinculadas en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía de los que venían ocupando”.

8.4 En el año 2017, la Sala Séptima de Revisión analizó la desvinculación de una ciudadana que tenía cáncer de mama y que desempeñaba en provisionalidad un cargo de docente.²⁰ Dado que el retiro de la actora se fundamentó en el nombramiento de la persona que ocupó el primer lugar en la lista de elegibles, la Sala consideró que si bien no se configuró un despido por motivos discriminatorios, la entidad demanda debió “prever alguna medida afirmativa (art. 13 C.P.) para no lesionar los derechos de la señora Aura Milena Rodríguez Montaña, quien por su delicado estado de salud, generado por el cáncer de mama que le fue diagnosticado en abril de 2014, venía y aún viene siendo objeto de tratamiento médico tendiente a la recuperación de la salud”. Por tanto, allí se ordenó que la actora fuese nuevamente vinculada en un cargo vacante y, en caso de que no hubiese una plaza disponible, “se deberá afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Salud, hasta tanto finalicen los tratamientos que sean necesarios para la recuperación del cáncer que padece o sea afiliada al sistema por otro empleador”.

8.5 En la sentencia T-464 de 2019,²¹ la Sala Quinta de Revisión estudió el caso de una mujer nombrada en provisionalidad en el ICBF, quien fue desvinculada debido al nombramiento de la persona que ganó el concurso de méritos, cuando se encontraba enferma y estaba en curso una incapacidad médica. En esa oportunidad se determinó que no era posible ordenar el reintegro de la actora, pues ello vulneraría derechos de la persona que ganó el concurso; sin embargo, consideró que en el evento de que hubiese vacantes disponibles en el momento de notificación de la providencia o en el caso de vacantes futuras en provisionalidad, el ICBF debía nombrar a la actora en un cargo igual o equivalente al que ocupaba antes de su retiro.

Además, es preciso destacar que en este caso el juez de tutela de primera instancia ordenó al ICBF continuar con el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud para que la actora pudiese continuar con el tratamiento médico que venía adelantando. Sobre este asunto en particular, la Sala estimó que “no existe vínculo laboral que obligue al ICBF a realizar la respectiva vinculación y cotización al sistema” y, además, agregó que esa no fue la pretensión expuesta en el escrito de tutela...”

Como puede observar su señoría, la situación resuelta por el referido Magistrado de la Corte Constitucional, hace relación a un caso similar al mío, pues dicha decisión judicial, sin la menor duda amparó los derechos actualmente solicitados para su protección, entre los cuales se encuentra el derecho al trabajo en las condiciones dignas, pues no hay duda que mi desvinculación del servicio, me ocasiona un daño irremediable, pues al concurrir situaciones como la edad, la salud me enmarca en una persona de alta vulnerabilidad, razón por la que se hace necesario la intervención del juez, para que a través de esta instancia evite la ocurrencia del perjuicio irremediable.

Más adelante la misma sentencia T-342/21 consagro

²⁰ Sentencia T-373 de 2017, MP. Cristina Pardo Schlesinger.

²¹ MP. Antonio José Lizarazo Ocampo

9 *"...La estabilidad laboral relativa o intermedia de los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad*

9.1 *Como fue señalado previamente, la Constitución de 1991 otorgó al derecho al trabajo un amplio margen de protección, el cual incluye el principio de estabilidad en el empleo. Esta garantía, en el caso particular de quienes ocupan cargos en provisionalidad, está revestida de un carácter relativo. Esto obedece a que el constituyente estableció en el artículo 125 de la Carta que "los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera", de manera que las condiciones de ingreso y permanencia en cargos públicos está sujeto al mérito y no a la discrecionalidad del nominador.²²*

9.2 *Por tanto, cuando el principio de estabilidad en el empleo involucra cargos públicos, debe analizarse bajo la perspectiva de la carrera administrativa, que es el mecanismo preferente para la gestión de los empleos públicos. Esto quiere decir que cuando una persona es nombrada en provisionalidad, su permanencia en ese cargo depende de la implementación de ese mecanismo, justamente porque lo que se privilegia en la Carta es el ingreso al empleo público a través de los concursos de méritos.*

9.3 *En este sentido, esta Corporación ha reiterado que cuando la terminación del vínculo en provisionalidad ocurre como consecuencia del nombramiento en periodo de prueba de la persona que ganó el concurso de méritos, no se "desconocen los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos".²³*

9.4 *Esto significa que el derecho a la estabilidad en el empleo para quien ha sido vinculado a través de un nombramiento en provisionalidad está condicionado "al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente".²⁴*

9.5 *En este contexto, la estabilidad laboral relativa o intermedia que ampara a los funcionarios que ejercen cargos en provisionalidad está dirigida a asegurar que solo puedan ser retirados a través de un acto administrativo debidamente motivado, en el que consten las razones de dicha decisión,²⁵ pues "el nombramiento en provisionalidad de servidores públicos para cargos de carrera administrativa, como es el caso, no convierte el cargo en uno de libre nombramiento y remoción. Por ello, el nominador no puede desvincular al empleado con la misma discrecionalidad con que puede hacerlo sobre uno de libre nombramiento y remoción, a menos que exista justa causa para ello."*

9.6 *En consecuencia, una motivación del acto administrativo de desvinculación que se ajuste a la Constitución es justamente el nombramiento de la persona que se encuentra en la lista de elegibles. No obstante, en virtud de los mandatos constitucionales que amparan a las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, quienes se encuentren ocupando un cargo en provisionalidad y se enfrentan a su posible desvinculación con ocasión de un concurso de méritos, tienen derecho a una protección especial, como se explicará a continuación.*

22 Corte Constitucional, sentencia T-373 de 2017, MP. Cristina Pardo Schlesinger.

23 Corte Constitucional, SU-446 de 2011, MP. José Ignacio Pretelt Chaljub.

24 Ibid.

25 Corte Constitucional, sentencia T-373 de 2017, MP. Cristina Pardo Schlesinger.

10 La provisión de cargos con lista de elegibles y la protección especial de los funcionarios nombrados en provisionalidad cuando se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud

10.1 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".²⁶

10.2 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".²⁷

10.3 En la sentencia SU-446 de 2011,²⁸ esta Corporación señaló que para las personas en situación de discapacidad que fueron desvinculadas con ocasión del nombramiento de quienes ganaron el concurso de méritos para ocupar cargos de carrera en la Fiscalía General de la Nación, "la entidad ha debido prever mecanismos para garantizar que estas personas fueran las últimas en ser desvinculadas, porque si bien cualquiera de las situaciones descritas no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos. Como el ente fiscal no previó dispositivo alguno para no lesionar los derechos de ese grupo de personas, estando obligado a hacerlo, en los términos del artículo 13 de la Constitución, esta Corte le ordenará a la entidad que dichas personas, de ser posible, sean nuevamente vinculadas en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía de los que venían ocupando..."

Valga la oportunidad de citar la Sentencia T-342/21, en la cual se pone de presente las situaciones en que el juez debe tener en cuenta para la protección a los derechos al trabajo en condiciones dignas, a la estabilidad laboral reforzada ya que concurren varias condiciones como la de discapacitada o con tratamiento médico en curso, a la familia, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso, a mi salud mental y la de mi familia, a mi derecho al mínimo vital y la seguridad social, entre otros derechos fundamentales, y que de acuerdo a los hechos expuestos y del acervo probatorio, me encuentro en dichas condiciones, por lo que me hace acreedora a dicha protección, ordenando mi reintegro al mismo cargo, o a otro de las mismas características.

²⁶ Ibid.

²⁷ Corte Constitucional, sentencia T-464 de 2019, MP. José Antonio Lizarazo, que reiteró la sentencia T-373 de 2017, MP. Cristina Pardo Schlesinger.

²⁸ MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

III. PETITUM

De acuerdo a lo anterior, se evidencia el derecho que me asiste a la estabilidad laboral reforzada en atención a que ostento la calidad de que de acuerdo a la jurisprudencia y la Ley antes citadas, el Municipio de Pereira está en la obligación de conservarme el cargo hasta que se resuelva la calificación de medicina laboral o hasta cuando cesen las incapacidades laborales, razón por la cual le solicito al señor JUEZ, tutelar los derechos invocados y ordenar al Alcalde, Doctor **CARLOS ALBERTO MAYA LÓPEZ**, o quien haga sus veces, para que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo de tutela, proceda a mi reintegro en el mismo cargo u otro igual o similar reconociendo los salarios y demás prestaciones dejados de cancelar como consecuencia del irregular retiro

IV. PRUEBAS

- Fotocopia de mi cedula de ciudadanía
- Decreto de terminación de provisionalidad 0202 del 27 de enero de 2022
- Historia laboral
- Declaración extraproceso No 1267 del 1 de marzo de 2022

V. NOTIFICACIONES

Al Alcalde del Municipio de Pereira, las recibirá en la Calle 19 – Calle 20 – Esquina.
Correo electrónico notificacionesjudiciales@gmail.com

Personalmente las recibiré: en la manzana 59 Casa 12 Barrio Guayabal – Villa santana correo electrónico esmeg36@hotmail.com, teléfono 3204008688.

Cordialmente,

BLANCA FLOR GOMEZ BECERRA

C.C 42.060.334 expedida en Pereira