



FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA
Abogado

Señor.

JUEZ DEL CIRCUITO DE MONTERIA – CÓRDOBA (Reparto)

REF: **ACCIÓN DE TUTELA**

Accionante: **ALEIDA MARIA HERNANDEZ CEBALLOS**

Accionado: **DEPARTAMENTO DE CORDOBA**

Vinculado: **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL “CNSC”**

FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA, mayor de edad, abogado en ejercicio, domiciliado en la ciudad de Santa Cruz de Lorica, de condiciones civiles y profesionales como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando como apoderado judicial de la actora **ALEIDA MARIA HERNANDEZ CEBALLOS**, persona mayor de edad de condición civil consignada en el poder adjunto al presente escrito, con todo el respeto me dirijo a usted en ejercicio de la **ACCIÓN DE TUTELA** Artículo 86 de la Constitución Nacional, contra **DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA** entidad territorial de derecho público, con domicilio principal en la ciudad de Montería, representada legalmente por su señor Gobernador **ORLANDO JOSÉ BENITEZ MORA**, o quien haga sus veces, o lo sea, o por el apoderado especial que para tal efecto se designe en el momento de la notificación o quien lo sea o haga sus veces, o la remplace y con vinculación de la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL “CNSC”** entidad de derecho público con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C representado legalmente por su señor presidente **JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN** o quien lo sea o haga sus veces, o la remplace, a fin de que previo los tramites procesales previstos en el decreto 2591 de 1991, con el objeto que se proteja **EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, consagrada en la Constitución Política, toda vez que se están vulnerado por esa entidad según lo indico en la siguiente relación de:

HECHOS

PRIMERO: La actora **ALEIDA MARIA HERNANDEZ CEBALLOS** fue nombrada en propiedad mediante Decreto N° 102 de fecha 19 de septiembre de 1990 en el cargo de Secretaria Grado 07, en la Institución Educativa Enrique Olaya Herrera del municipio de San Bernardo del Viento – Córdoba, tomando posesión del cargo.

SEGUNDO: Actualmente mi poderdante cuenta con 54 años de edad ya que nació el 9 de septiembre de 1967.

TERCERO: Mi poderdante se encuentra afiliada en el Sistema General de Seguridad Social en Pensiones Régimen de ahorro Individual con Solidaridad administrado por la AFP COLFONDOS SA, y cuenta con 1243,29 semanas cotizadas.

CUARTO: Mi poderdante es un sujeto de especial protección constitucional por su estado de debilidad manifiesta por quebrantos de salud determinado como Tumor Maligno de Mama Parte no Especificada.

QUINTO: El cargo que desempeña mi poderdante de secretaria Código 440Grado 07 en la Institución Educativa Enrique Olaya Herrera, municipio de San Bernardo del Viento fue sometido a concurso público de mérito en la Convocatoria denominada N° 1106-2019 TERRITORIAL 2019 – DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA, de la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC, muy a pesar de que se encuentra en propiedad.

SEXTO: Mediante derecho de petición Radicado bajo el N° 20202000363633de fecha 3 de marzo de 2020 la actora le comunicó al representante legal de la entidad pública accionada la situación administrativa laboral en que se encontraba con el fin de que se le otorgara la estabilidad laboral reforzada sin recibir respuesta alguna.



FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA
Abogado

SÉPTIMO: Mediante oficio N°05598 de fecha 16 de noviembre de 2021 el gobernador del departamento de elevó derecho de petición ante la Comisión Nacional del Servicio Civil frente a la planta administrativa del SED- GOBERNACIÓN DE CÓRDOBA donde se evidencia para el caso de mi poderdante que era una funcionaria en propiedad con registro de carrera Administrativa sin actualizar.

OCTAVO: La Comisión Nacional del Servicio Civil mediante informe técnico da respuesta al derecho de petición elevado por la entidad accionada en el concurso de méritos antes referidos y frente a la situación administrativa laboral del accionante conceptuó que debía solicitar la inscripción en el registro público de carrera administrativa cumpliendo los requisitos establecidos en la circular 011 de 2020 y por lo tanto debe solicitarse una inscripción, a los empleos que no pueden reportarse en la OPEC sin que a la fecha hayan remitido solicitud de inscripción para ninguno de los funcionarios relacionados en el oficio de la solicitud.

NOVENO: La accionante cumple los requisitos jurisprudenciales establecidos por la Corte Constitucional para la protección de la estabilidad laboral reforzada como prepensionada como lo son:

Contexto de la persona ¹	Condición de prepensionado
a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.	Sí
b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.	No
c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.	Sí
d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.	No

DECIMO: Mediante acta 01 de fecha 31 de marzo de 2022 la comisión nacional del servicio civil estableció los parámetros para la audiencia virtual con el fin de proveer las vacancias dentro del proceso de selección convocatoria territorial 2019 para el día 4 de mayo de la presente anualidad donde se encuentra el cargo que actualmente ocupa la accionante.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA VULNERACIÓN

Los fundamentos fácticos citados en el acápite de hechos, dan cuenta de la vulneración al derecho fundamental presente acción de tutela.

Derecho a la estabilidad laboral reforzada de los sujetos en estado de debilidad manifiesta y de los prepensionados

De los principios de igualdad y estabilidad en el empleo –artículos 13 y 53 de la Carta– emana una protección preferente a favor de los trabajadores que se hallan en estado de *debilidad manifiesta*, orientada a conjurar los actos discriminatorios en su contra y a garantizarles cierto grado de certidumbre en la ocupación a la cual se dedican.

Si bien el sistema jurídico dispensa esta forma de protección bajo la figura jurídica de *estabilidad ocupacional reforzada* a sujetos como mujeres embarazadas y en licencia de maternidad, personas en condición de discapacidad, adultos mayores y trabajadores que padecen alguna enfermedad, independientemente del tipo de vinculación que tengan², “la

¹ Contando a partir del momento en que se produce la desvinculación.

² De conformidad con la sentencia SU-049 de 2017, el concepto de estabilidad ocupacional reforzada es más omnicompreensivo que el que venía utilizando la jurisprudencia de estabilidad laboral reforzada, comoquiera que incluye no sólo a las relaciones derivadas del contrato de trabajo, sino a las que existen por virtud del contrato de prestación de servicio.



FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

Abogado

*jurisprudencia ha enfatizado que dicha clasificación no impide que se adopten medidas de protección para proteger otros grupos poblacionales o individuos que se encuentran también en una situación de vulnerabilidad.*³ (Se destaca)

Tratándose de trabajadores con condiciones físicas, sensoriales o psíquicas diversas, como medida de protección la Ley 361 de 1997 impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral⁴. Si no se agota este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que (i) torna ineficaz el despido y (ii) castiga al patrono con el pago de una indemnización de 180 días de salario más los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que el trabajador sea reintegrado.

En cumplimiento de dicha normatividad, la Corte Constitucional ha puesto de relieve que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de que gozan los trabajadores con algún grado de limitación, comprende las siguientes garantías: “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz. Esto último, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes.”⁵

Es necesario indicar, no obstante, que un presupuesto indispensable para endilgar al empleador una actitud discriminatoria hacia al trabajador, es el hecho verificable de que aquel estaba enterado del padecimiento de este último con anterioridad a la desvinculación:

“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas.”⁶

Ahora bien: la jurisprudencia ha extendido el amparo de la estabilidad ocupacional reforzada a trabajadores que sufren determinadas enfermedades –aunque no sean catalogadas estrictamente como “discapacidades”–, así como a las personas que se hallan convalecientes o con una incapacidad temporal, en razón a que, también en estos eventos, se evidencia un estado de debilidad manifiesta que demanda protección constitucional:

³ Sentencia T-033 de 2018.

⁴ “Artículo 26º.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situación de discapacidad”.

NOTA: El texto en negrita fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresión “personas en situación de discapacidad”.

⁵ Sentencia T-378 de 2013.

⁶ Sentencia T-148 de 2012. En concordancia, sentencia T-664 de 2017



FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

Abogado

“La concepción amplia del término ‘limitación’ ha sido acogida mayoritariamente por la jurisprudencia reciente de esta Corporación en el sentido de hacer extensiva la protección señalada en la Ley 361 de 1997 a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.

(...)

En este orden de ideas, la Corte Constitucional también ha sido enfática en señalar que toda persona que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado del padecimiento de una enfermedad y sin importar el tipo de relación laboral existente, ‘tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva, desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo (Sentencia T-490 de 2010)’. Es claro entonces que la protección con que cuenta este grupo de personas es relativa y no absoluta, ya que, como se acaba de mencionar, cuando el trabajador incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, el empleador puede tramitar la autorización de despido ante el respectivo inspector.

Es de concluir, entonces, que los trabajadores que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión por la afectación en su estado de salud tienen derecho al reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada, con independencia de (i) el vínculo contractual adoptado por las partes y; (ii) que su condición haya sido certificada como discapacidad por el organismo correspondiente. En virtud de ello detentan el derecho a permanecer en su cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, circunstancia que de todas formas debe ser verificada y autorizada por el inspector del trabajo. Igualmente, tendrá derecho al pago de la indemnización contemplada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el evento en que la desvinculación laboral se produzca sin la autorización de la autoridad competente”.⁷

Así las cosas, los trabajadores que se encuentran en una situación de **vulnerabilidad**, ya sea por una discapacidad calificada como tal, o por una mengua en su salud, cuentan con una salvaguarda emanada de la Constitución a través de la figura de estabilidad ocupacional reforzada, en virtud de la cual se proscribía que el patrono concededor de dicha condición dé por terminada la relación laboral, sin acudir antes a la autoridad de trabajo para que se otorgue el respectivo permiso.

En relación con el **derecho a la estabilidad laboral forzada de las personas próximas a pensionarse (prepensionados)**⁸, en Sentencia T-460 de 2017, la Corte Constitucional expuso⁹ que dicha protección no se fundamenta en un mandato legal sino en disposiciones especiales de protección contenidos en la Constitución Política y en el principio de igualdad material que ordena dar un trato especial a grupos vulnerables. En particular, reiteró que

“(…) dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir

⁷ Sentencia T-663 de 2011.

⁸ De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el término “*prepensionado*” hace referencia a las personas que estando vinculadas laboralmente al sector público o privado, le faltan tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad para adquirir el derecho a la pensión de jubilación o vejez. Ver Sentencias SU-897 de 2012, T-229 de 2017 y SU003 de 2018 entre otras.

⁹ Sentencias T-186 de 2013 y T-638 de 2016.



FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA

Abogado

erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de restructuración de la Administración Pública

A partir de esta definición, la Corte Constitucional ¹⁰ sostuvo que en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad “*la estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez*”, siempre y cuando, la terminación del contrato de trabajo ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital¹¹.

Más adelante, en Sentencia SU-003 de 2018, se advirtió que la garantía a la estabilidad laboral de los prepensionados, se predica del trabajador que le faltare el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización para acceder a la pensión de vejez, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente.

Sobre el particular indicó que “la ‘prepensión’ protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez”.

De acuerdo con lo expuesto, la Jurisprudencia Constitucional encuentra que la estabilidad laboral de los prepensionados se predica de los trabajadores (público o privado) que les faltare tres (3) o menos años para cumplir con el número de semanas de cotizadas o el tiempo de servicio, para acceder a la pensión de vejez.

PRETENSIONES

PRIMERO: Que se ampare el derecho fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada consagrada en la Constitución Nacional a la actora **ALEIDA MARIA HERNANDEZ CEBALLOS**, identificada con la C.C. N° 32.722.356 de Barranquilla, derecho este que han sido vulnerado por el **DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA** entidad territorial de derecho público, con domicilio principal en la ciudad de Montería, representada legalmente por su señor Gobernador **ORLANDO JOSÉ BENITEZ MORA**, o quien haga sus veces, o lo sea, o por el apoderado especial que para tal efecto se designe en el momento de la notificación o quien lo sea o haga sus veces, o la remplace y la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL “CNSC”** entidad de derecho público con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C representado legalmente por su señor presidente **JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN** o quien lo sea o haga sus veces, o la remplace.

SEGUNDO: Que como consecuencia de la declaración anterior se ordene al representante legal del **DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA**, representado legalmente por su señor gobernador **ORLANDO JOSÉ BENITEZ MORA** o quien haga sus veces o lo remplace, que se abstenga de proveer el cargo de Secretaria Grado 07, en la Institución Educativa Enrique Olaya Herrera del municipio de San Bernardo del Viento desempeñado por la actora **ALEIDA MARIA HERNANDEZ CEBALLOS**, identificada con la C.C. N° 32.722.356 de Barranquilla, hasta que cumpla los requisitos legales para acceder a la pensión por vejez.

¹⁰ Sentencia T-229 de 2017, con fundamento en las sentencias T-186 de 2103 y T-326 de 2014.

¹¹ En sentencia T-325 de 2018, la Sala Octava de Revisión sostuvo que “*no basta con ostentar la calidad de prepensionado para gozar de esta protección [estabilidad laboral reforzada], pues además se requiere que la terminación del contrato de trabajo ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital, debido a la edad en que se encuentra quien es retirado de su puesto de trabajo, lo cual puede conllevar a que sea difícil conseguir un nuevo empleo y por ende satisfacer las necesidades básicas de un hogar. Lo que implica que, en los eventos de retiro de una persona a quien le falten tres años o menos para adquirir la condición de pensionado, se debe analizar cada caso concreto para establecer si están en riesgo sus derechos fundamentales.*”



FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA
Abogado

MEDIDA PROVISIONAL

De manera comedida en virtud de lo dispuesto por el art. 7 del Dto. 2591 de 1991, además de la urgencia que el caso amerita, solicito como MEDIDA PROVISIONAL, se ordenen a los representantes legales de las entidades públicas accionadas que suspendan la audiencia virtual con el fin de proveer las vacancias dentro del proceso de selección convocatoria territorial 2019 para el día 4 de mayo de la presente anualidad donde se encuentra el cargo que actualmente ocupa la accionante, hasta que se defina de fondo la presente acción constitucional teniendo en cuenta la urgencia de la misma y el estado de debilidad manifiesta por salud en que se encuentra la actora.

DERECHOS VULNERADOS

Artículo 86 de la Constitución Política Nacional Título II, Capítulo I, Decreto reglamentario de la tutela, 2591 de 1991, 306 de 1992

COMPETENCIA

Es usted competente señor juez por la naturaleza constitucional del asunto y por tener jurisdicción en el lugar donde ocurrió la vulneración de los derechos fundamentales invocados conforme al Art. 37 Decreto 2591 de 1991

JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no he instaurado otra tutela con fundamento en los mismos hechos y derechos materia de esta acción, según Art. 37 del Decreto 2591 /91

INFRACTOR

La presente acción de tutela se dirige contra el **DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA** entidad territorial de derecho público, con domicilio principal en la ciudad de Montería, representada legalmente por su señor Gobernador **ORLANDO JOSÉ BENITEZ MORA**, o quien haga sus veces, o lo sea, o por el apoderado especial que para tal efecto se designe en el momento de la notificación o quien lo sea o haga sus veces, o la remplace y la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL "CNSC"** entidad de derecho público con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C representado legalmente por su señor presidente **JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN** o quien lo sea o haga sus veces, o la remplace.

PRUEBAS

Solicito tener y practicar como pruebas las siguientes:

Documéntales:

- ✓ Poder con que actuó
- ✓ Fotocopia de cédula ampliada de la actora.
- ✓ Fotocopia de certificación laboral.
- ✓ Acta de posesión.
- ✓ Fotocopia de epicrisis.
- ✓ Fotocopia de derecho de petición.
- ✓ Certificado de afiliación en pensiones.
- ✓ Historia laboral.
- ✓ Fotocopia de oficio N° 00598 de fecha 16 de noviembre de 2021
- ✓ Informe técnico.
- ✓ Acta N° 01 de 2022.
- ✓ Citación audiencia pública



FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA
Abogado

ANEXOS

- Copia de la Tutela Para Traslado y Archivo del Juzgado.

NOTIFICACIONES

A la entidad accionada **DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA**, en su sede administrativa, ubicada en la Calle 27 N° 3 – 2 a 3 – 92, Palacio del Naín Montería – Córdoba, a o a través de los correos electrónicos notificacionesjudiciales@cordoba.gov.co

A la entidad vinculada **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL “CNSC”**, en su sede administrativa, ubicada en la Cra. 16 N° 96 – 64, Bogotá D.C, a o a través de los correos electrónicos notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co

A la actora en la Calle 8C N° 13 – 52 barrio San José municipio de San Bernardo del Viento – Córdoba, o a través del correo electrónico secretaria1967@gmail.com, celular 3007068623.

Al suscrito recibirán notificaciones en la Carrera 16 A N° 1 Bis 07 Diagonal al Banco Agrario del municipio de Lorica – Córdoba, celular 3117512601 o a través del correo electrónico pacho.arteaga.2015@gmail.com

Con sentimiento de respeto.

Atentamente,

FRANCISCO JAVIER ARTEAGA BARBOZA
C.C. N° 15.682.802 de Purísima
T.P. N° 252.663 del C.S. de la J.