

Popayán, agosto de 2022

Señor

JUEZ PENAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN (REPARTO)

E.

S.

D.

ELBER JAVIER IDROBO BOLAÑOS, muy respetuosamente presento ante usted, ACCION DE TUTELA como mecanismo transitorio o definitivo de protección, POR VIOLACION A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE: Trabajo, Seguridad Social, Igualdad, Debido Proceso, derechos que debe proteger el Estado y que están siendo vulnerados por el Departamento del Cauca, en los siguientes términos:

I. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES

- PARTE ACTORA: Está constituida por ELBER JAVIER IDROBO BOLAÑOS, mayor de edad, vecino de esta ciudad, quien me identifico con la C.C: No. 76.308.882 de Popayán.

- PARTE ACCIONADA: Es el DEPARTAMENTO DEL CAUCA, entidad territorial de la Administración Pública, representado legalmente por el señor Gobernador Elías Larrahondo Carabalí o por quien haga sus veces.

II. HECHOS.

1. Fui vinculado como empleado público en el Departamento del Cauca por Decreto No. 2140-09-2003 como Auxiliar de Servicios Generales. Código 5335, Grado 03.

2. En la actualidad sufro de enfermedad laboral con las patologías de Dolor en la cara interna del codo derecho asociada a limitación parcial para flexión entre otras a lo largo de mi labor con el Departamento, como se evidencia en mi historia clínica y demás soportes.

3. Las anteriores patologías de enfermedad laboral se le notificó al Departamento del Cauca.

4. Medicina Ocupacional – periódico de la Gobernación del Cauca certificó concepto de enfermedad laboral.

5. En el año 2019, el Departamento del Cauca hizo convocatoria territorial para proveer cargos dentro de la oferta pública de empleos de carrera OPEC 21969. El cargo desempeñado por la suscrita fue incluido en la oferta pública.

6. Por petición del 04 de mayo de 2022 y 22 de julio de 2022 solicité al Departamento del Cauca que protegiera mi estabilidad laboral por tener la calidad de padre cabeza de familia y por Fuero de Salud.

7. El 11 de mayo de 2022 el Departamento del Cauca respondió mi petición negando mi estabilidad laboral.

8. Por Decreto No. 1066 – 06 – 2022 de 06 de junio de 2022, el Departamento del Cauca me retiró del servicio sin tener en cuenta mi condición de ser beneficiaria de la estabilidad laboral.

9. No obstante haberse llevado a cabo el nombramiento de la persona según la lista de elegibles, debe protegerse mi estabilidad laboral, además de que existen múltiples funciones desempeñadas por contratistas del Departamento que siguen prestando sus servicios y ejerciendo las mismas funciones del cargo de Secretaria hasta la fecha.

10. Fui desvinculo sin la autorización de un Juez como quiera que soy beneficiario de Fuero Sindical por mi participación en la Junta Directiva del sindicato SUNET.

III. DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS.

Es evidente que han sido violados mis derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, dignidad humana, igualdad, estabilidad laboral y debido proceso.

Al Trabajo: Esta garantía resulta vulnerada por cuanto, a pesar de existir a favor del actor el amparo legal de retén social, como persona madre cabeza de familia, en los términos de la ley 790 de 2.002, decreto 190 de 2003, decreto 1083 de 2015 con la reforma hecha por el **DECRETO 1415 DE 4 DE NOVIEMBRE DE 2021**, la accionada decidió mi retiro del servicio, vulnerándome el derecho fundamental al trabajo consagrado en el artículo 25 de la C.N.

Así mismo, la ley 1752 de 2015¹, sanciona penalmente cualquier discriminación a este tipo de personas que se considere violatoria de sus derechos.

En cuanto a los padres o madres cabeza de familia, se cuenta con precedentes constitucionales en los que se entiende que merecen especial protección del estado y que esa protección adquiere la forma de la estabilidad laboral reforzada y puede ser garantizada vía acción de tutela. (Sentencia T 345 de 2015. MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, 2015)

Esa protección a los padres o madres cabeza de familia forma parte de la protección que podemos definir como una acción afirmativa que materializa el deber constitucional que tiene el Estado de conceder un trato diferenciado a las mujeres u hombres cabeza de familia que se encuentran en estado de debilidad manifiesta. Además, es uno de los mecanismos previstos por el Legislador para garantizar la estabilidad laboral de las madres y padres cabeza de familia. Esta medida de protección especial deriva directamente de los mandatos constitucionales de protección a la igualdad material y a los grupos poblacionales anteriormente mencionados, dado que podrían sufrir consecuencias especialmente graves con su desvinculación. (Sentencia T – 84 de 2018. MP Gloria Stella Ortiz Delgado, 2018). En ese sentido, el procedimiento administrativo, deberá otorgar la plenitud de las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso. (Sentencia SU388 de 2005. MP Clara Inés Vargas Hernández, 2005).

La sentencia T-084 de 2018² establece las reglas para este tipo de servidores públicos y otorga suficiente garantía de estabilidad así:

“Corresponde ahora precisar algunas de las principales reglas que ha establecido la jurisprudencia constitucional en la aplicación del denominado “retén social” respecto de la desvinculación de madres o padres cabeza de familia en el marco de ajustes institucionales de la administración: (i) En los procesos de modificación de la estructura de la administración pública (reestructuración, fusión, o liquidación de entidades, por ejemplo) en los que exista supresión de cargos, las entidades públicas deben observar los parámetros propios de la estabilidad laboral de los servidores públicos beneficiarios del denominado “retén social”. (ii) La estabilidad laboral derivada del “retén social” es aplicable tanto para funcionarios de carrera administrativa como para servidores vinculados en provisionalidad, así como para

¹ Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

² Referencia: Expediente T-6.351.900. Acción de tutela interpuesta por Omaira Jaqueline Nandar de la Cruz (en nombre propio y como agente oficiosa de Guillermo Alfonso Pasijojoa Nandar) contra el Municipio de Ipiales. Procedencia: Juzgado Primero Civil del Circuito de Ipiales. Asunto: Protección de mujeres cabeza de familia en el marco del denominado “retén social”. Requisitos para acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia. Magistrada Ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO. Bogotá, D. C., cinco (5) de marzo de dos mil dieciocho (2018).

trabajadores oficiales. No obstante, cuando se trata de la permanencia de trabajadores beneficiarios del "retén social" vinculados en provisionalidad por un término definido, la administración puede retirarlos cuando existan razones objetivas del servicio que justifiquen de manera suficiente la desvinculación de dichos funcionarios. (iii) Los trabajadores que alegan ser beneficiarios del "retén social" deben informar oportunamente a su empleador esta circunstancia, so pena de perder su derecho a recibir la protección especial derivada de su condición, en razón de su falta de diligencia. (iv) La estabilidad laboral reforzada de la cual son titulares los beneficiarios del "retén social" cubre tanto al sector central de la administración pública como al descentralizado. Así mismo, es predicable de los servidores públicos vinculados a instituciones del orden nacional y de las entidades territoriales. (v) Las medidas que adopten las entidades públicas en el marco de la aplicación de la protección derivada del denominado "retén social" no pueden implicar un trato discriminatorio entre las personas o grupos que son titulares de especial protección. Por tanto, no sería admisible garantizar la estabilidad laboral de las personas en situación de discapacidad y excluir de protección a los "pre pensionados". (vi) Finalmente, se reitera que la estabilidad laboral originada en el llamado "retén social" no es absoluta. Por tanto, los titulares de esta protección pueden ser desvinculados cuando medie una justa causa de terminación de la relación laboral debidamente comprobada. Además, su estabilidad laboral se materializa mediante el reintegro —siempre y cuando ello se encuentre dentro de las posibilidades fácticas y jurídicas— y se extiende hasta la terminación definitiva del proceso liquidatorio de la entidad respectiva o hasta que cesen las condiciones que originan la especial protección."

El Decreto 1415 de 4 de noviembre de 2021, modificatorio del decreto 1083 de 2015, permite la estabilidad del denominado Retén Social y amplía las garantías de protección a determinado grupo de personas que merecemos permanecer en nuestros cargos en aplicación de los principios de solidaridad, igualdad, protección, estabilidad, dignidad humana y debido proceso. Por ello categoriza la protección de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2.2.12.1.2.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 2.2.12.1.2.2. Trámite. 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:

d) Personas próximas a pensionarse: Sin perjuicio de que el servidor público que considere encontrarse en este grupo adjunte los documentos que acreditan la condición que invoca, los jefes de personal o quienes hagan sus veces deben verificar que a los servidores que puedan encontrarse en estas circunstancias en efecto les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión

de jubilación o de vejez, y expedir constancia escrita en tal sentido.

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

(...)

"ARTÍCULO 2.2.12.1.2.6. Deberes de los servidores públicos que se encuentren en condición de protección especial. Los servidores públicos que les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, así como aquellos que cuenten con algún tipo de condición de protección especial, deberán cumplir con sus responsabilidades y funciones establecidas en la normatividad vigente."

(...)

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

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."

La entidad accionada de manera arbitraria y contraviniendo el principio laboral de aplicación general e inmediata de la ley laboral y de retrospectividad, expidió la Circular No. 39 de diciembre de 2021, indicando que no deberían aplicarse las normas posteriores que

brindan estabilidad laboral que fueron expedidas de manera posterior a la Convocatoria OPEC 21969 de 2019, limitando su aplicación indebidamente, por ello se viola el derecho a la igualdad en relación con la expectativa que debemos compartir los asociados para que se apliquen las normas laborales bajo el principio de favorabilidad y de manera inmediata.

En la actualidad hay precedente jurisprudencial se sentencia de Tutela del 16 de junio de 2022 del JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN, donde ordenan a la Gobernación del Departamento del Cauca a reintegrar a una funcionaria que ostenta Reten Social.

A su turno la Sentencia de Tutela No. 063 de 2022 de la Corte Constitucional frente al tema en controversia indico lo siguiente:

(...)

“Problema jurídico a resolver

De conformidad con lo expuesto en precedencia, corresponde a la Sala Novena de Revisión resolver el siguiente problema jurídico:

¿La Alcaldía de Á. -Norte de Santander- vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral relativa o intermedia, de los señores M. y C.A.P.V., al desvincularlos del cargo de carrera que venían ocupando en provisionalidad, para proceder al nombramiento, a partir de la lista de elegibles, de quien superó el concurso de méritos?

Con el fin de resolver la controversia planteada, la Sala abordará los siguientes ejes temáticos: (i) la provisión de cargos de la lista de elegibles previo concurso de méritos y (ii) la estabilidad laboral de los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad que desempeñan cargos de carrera administrativa.

La provisión de cargos de la lista de elegibles previo concurso de méritos

El artículo 125 de la Constitución Política establece el régimen de carrera administrativa para la provisión de los empleos en los órganos y entidades del Estado, salvo las excepciones constitucionales y legales, y los regímenes especiales de creación constitucional, como los cargos de elección popular, de libre nombramiento y remoción, de trabajos oficiales, y los demás que determine la ley. Asimismo, el referido artículo dispone que: “los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados a través de concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en el Constitución o la ley,” y, por último, establece que “en ningún caso, la afiliación política de los ciudadanos

podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.”[103]

Así las cosas, según ha precisado esta Corte en anteriores oportunidades,[104] el objetivo de esta disposición constitucional es crear un mecanismo objetivo de acceso a los cargos públicos, en el cual las condiciones de ingreso, ascenso, permanencia y retiro respondan al mérito, conforme a criterios reglados y no a la discrecionalidad del nominador. De este modo, ha señalado la Corte, la carrera administrativa se convierte en el mecanismo preferente para el acceso y la gestión de los empleos públicos, en donde quien supere satisfactoriamente las etapas del concurso de méritos, adquiere un derecho subjetivo de ingreso al empleo público, el cual puede ser exigible frente a la Administración como a los funcionarios públicos que se encuentran desempeñando el cargo ofertado en provisionalidad.[105] Por esta razón, este Tribunal ha reiterado que existen marcadas diferencias entre los funcionarios inscritos en carrera administrativa y los funcionarios públicos provisionales, en especial en cuanto a su vinculación y retiro:[106]

“(…) por una parte, los funcionarios que acceden a los cargos mediante el concurso de méritos cuentan con una mayor estabilidad, al haber superado las etapas propias del concurso, impidiendo así el retiro del cargo a partir de criterios meramente discrecionales. El acto administrativo por medio del cual se desvincula a un funcionario de carrera administrativa debe ser motivado para que la decisión sea ajustada a la Constitución, además de otros requisitos que determina la ley. [107] Por otra parte, los funcionarios que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe establecer únicamente las razones de la decisión, lo cual para este Tribunal Constitucional constituye una garantía mínima derivada del derecho fundamental al debido proceso y al principio de publicidad.” [108]

La estabilidad laboral de los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad que desempeñan cargos de carrera administrativa

En consonancia con el artículo 53 de la Constitución Política, según el cual una de las garantías mínimas que debe tener el trabajador es la estabilidad en el empleo, este Tribunal ha reconocido el “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, que se deriva del principio de derecho a la igualdad de trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.”[109] Así las cosas, la Corte Constitucional ha definido la estabilidad laboral como:

“una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores

constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo, sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales”.[110]

Los titulares de la estabilidad laboral reforzada, tal como lo ha sostenido la Corte, son aquellas personas que se encuentran amparadas por el fuero sindical, en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, así como aquellos trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Al respecto, este Tribunal ha sostenido que dicha limitación hace referencia a una aplicación extensiva de la Ley 361 de 1997,[111] 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 discapacidad o invalidez.[112]

Tratándose de los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, la Corte ha manifestado que gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causales legales que deben expresarse de manera clara en el acto de desvinculación. De esta manera, la Corte ha reiterado que “la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso no desconoce 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.”[113] Sobre este punto, en la sentencia SU-446 de 2011, la Corte señaló que:

“la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada 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.”

Sin embargo, teniendo en cuenta que dentro de las personas que ocupan un cargo de carrera en provisionalidad, pueden haber sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes estén próximos a pensionarse, o personas que se encuentran en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, la Corte ha reconocido 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, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento.”[114] En esta dirección, en sentencia SU-917 de 2010, esta

Corporación precisó que “la vinculación de estos servidores se prolongará hasta tanto los cargos que lleguen a ocupar sean provistos en propiedad mediante el sistema de carrera o su desvinculación cumpla los requisitos exigidos en la jurisprudencia constitucional.”

A modo de conclusión, tal como se reiteró en las Sentencias T-373 de 2017 y T-464 de 2019, en aquellos casos en los que surge, con fundamento en el principio del mérito, la obligación de nombrar de la lista de elegibles a la persona que superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y pre pensionados, las entidades deben proceder con especial cuidado antes de efectuar los respectivos nombramientos, mediante la adopción de medidas afirmativas, (dispuestas en la constitución art. 13 numeral 3º, y en la materialización del principio de solidaridad social -art. 95 ídem-),[115] relativas a su reubicación, y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento.”

Con lo anteriormente expuesto aplico al Retén Social, como quiera que tengo problemas de salud aducidos a enfermedad laboral como lo soportan las pruebas anexas en esta Tutela interpuesta a su despacho, no obstante, tengo Fuero Sindical como quiera que hago parte de la Junta directiva de la Organización Sindical de Sunet Cauca, no se pidió permiso de un Juez de la república para levantarme el Fuero y poder ser despedido o desvinculado del Departamento del Cauca.

IV. PRETENSIONES

Por lo expuesto anteriormente solicito de manera muy comedida al señor Juez:

Tutelar a mi favor los derechos fundamentales vulnerados, como mecanismo transitorio o definitivo de protección, ordenando a la entidad accionada disponer mi reintegro como beneficiario del Retén Social, y permitiendo que en una planta transitoria de cargos se haga mi nombramiento y de cualquier manera limitando la contratación a través de contratos de prestación de servicios, para que pueda desempeñar mis funciones de acuerdo a mi cargo.

Deberán reconocerse y pagarse a mi favor los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias dejados de percibir, desde la fecha de mi retiro, hasta cuando ocurra mi reintegro al empleo sin solución de continuidad.

Ordenar que se cumplan las previsiones del Decreto 1415 de 4 de noviembre de 2021.

V. MEDIDA PROVISIONAL DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 7
del DECRETO 2591 DE 1991 POR TRATARSE DE UN PERJUICIO
IRREMEDIABLE

Como quiera que se trata de la protección debido a la indefensión en que me encuentro y por tratarse de un perjuicio que se torna en irremediable por las especiales condiciones como madre cabeza de familia, solicito como medida provisional mientras se decide de fondo la acción de tutela, se ordene la inaplicación de la Circular 39 de diciembre de 2021, se ordene la suspensión del Decreto 0515-03-2022 que me retiró del servicio y nombró en periodo de prueba a la persona de la lista de elegibles.

Subsidiariamente, para proteger mi estabilidad sin que se afecten los derechos del nombrado en periodo de prueba, que se ordene incluirme en una planta de cargos temporal mientras se decide de fondo la acción de tutela.

VI. JURAMENTO.

Declaro bajo la gravedad del Juramento, que no he presentado ninguna otra acción, ni proceso por los mismos hechos y derechos.

Adicionalmente, manifiesto que no cuento con otros ingresos para mi núcleo familiar excepto los percibidos como empleada pública en provisionalidad del Departamento del Cauca.

VII. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Invoco como fundamentos de derecho los Arts. 2, 11, 13, 25, 29, 48, 53 y 93 de la Constitución Política y la Ley 790 de 2.002, decreto 190 de 2003, decreto 1083 de 2015, decreto 1415 de 2021.

Además, la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983, en la recomendación 168 de la OIT de 1983 y

en las leyes 361 de 1997, 1145 de 2007³, 1346 de 2009⁴, 1355 de 2009, 1618 de 2013⁵, que protegen a las personas en situación de discapacidad o con limitación o incapacidad

VIII. ANEXOS.

1. Copia de mi cédula de ciudadanía.
2. Decreto de nombramiento.
3. Petición de fecha 23 de noviembre de 2021, dirigida al Departamento del Cauca.
4. Copia del Decreto 1066 - 06 - 2022 expedido por el Departamento del Cauca.
5. Copia de la Historia Clínica sobre mis patologías de enfermedad laboral.
6. Registros civiles de mis menores hijos.
7. Declaración Extra juicio.
8. Peticiones realizadas al Departamento del Cauca.

La entidad accionada deberá adjuntar con la contestación de la tutela una certificación expedida por la Tesorería en la cual indique la relación de los contratos de prestación de servicios celebrados con personas naturales para la prestación de los servicios al Departamento del Cauca durante la vigencia 2021 y 2022.

VIII. NOTIFICACIONES

El Departamento del Cauca podrá ser notificado en la Carrera 7 con calle 4, Edificio de la Gobernación en Popayán, correo electrónico: notificaciones@cauca.gov.co.

La suscrita podrá ser notificada en la calle 5 #2-41 piso 2 de Popayán, correo electrónico: alvaroj-fernandezs@unilibre.edu.co , celular: 3207702382.

³ "Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones"

⁴ "Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006"

⁵ "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad".

Atentamente,

ELBER JAVIER IDROBO BOLAÑOS
C.c. No. 76.308.882 de Popayán.