



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

Señor

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ (REPARTO)

E.

S.

D.

REF: ACCIÓN DE TUTELA Art. 86 C.P.
DE: MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO
C.C. No. 51.765.232 de Bogotá
CONTRA: INSTITUTO CARO Y CUERVO
NIT No. 899999096-6

JAIME ANDRÉS QUINTERO SÁNCHEZ y MARIO ALBERTO HERNANDEZ DELGADO, ciudadanos mayores de edad, identificados como aparece al pie de mi firma, abogados titulados y en ejercicio, en nuestra calidad de apoderados de la señora **MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO**, identificada con la C.C. No. 51.765.232 de Bogotá, respetuosamente me dirijo a Usted con el fin de instaurar **ACCIÓN DE TUTELA**, de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991, en contra del **INSTITUTO CARO Y CUERVO**, identificado con el NIT No. 899.999.096-6, representado legalmente por su Director General Doctor MEDOFILO MEDINA o quien haga sus veces al momento de la notificación, por la vulneración de los derechos fundamentales a la ESTABILIDAD REFORZADA LABORAL por su estado de debilidad manifiesta por sus enfermedades de Parkinson, Presbicia, otros trastornos especificados de Opacidad de la Córnea, Astigmatismo e Hipertensión arterial, teniendo en cuenta los siguientes:

HECHOS Y CONSIDERACIONES:

1. La señora MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO nació el 20 de febrero de 1.964 y en la actualidad cuenta con 59 años de edad.
2. La señora MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO estuvo vinculada en provisionalidad durante 24 años en el INSTITUTO CARO Y CUERVO desde el 4 de febrero de 1999 hasta el 25 de enero de 2023, en el cargo AUXILIAR ADMINISTRATIVO, código 5120, Grado 05, a según Resolución No. 0085 del 4 de febrero de 1999 y en el en el cargo AUXILIAR ADMINISTRATIVO, Código 4044, Grado 11, ficha 78 del manual específico de funciones y competencias laborales, según Resolución No. 036 de 2016.
3. La planta de personal del INSTITUTO CARO Y CUERVO tenía 99 cargos: 8 de libre nombramiento y remoción y 91 de carrera administrativa, de los cuales 86 cargos fueron sometidos a concurso, debido a que la mayoría de los funcionarios que los ocupaban estaban nombrados en provisionalidad desde hace más de 24 años, por la falta de gestión y eficiencia en la celebración de los concursos y los malos manejos administrativos de la Entidad.

Carrera 8 No. 11 39 Of. 420 Edificio Garcés, Bogotá D.C. – Colombia.

Tel: 320 4506712 – 313 8193869

QHserviciosjuridicos@gmail.com

4. La Ley 1955 de 2019, por medio de la cual se aprobó el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, ordenó reducir la provisionalidad del empleo público y ordenó a las entidades públicas que coordinaran con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa y su financiación.

5. El párrafo segundo del artículo 263 de la mencionada norma, reguló la estabilidad reforzada laboral para los padres o madres cabeza de familia, prepensionados y personas en condición de discapacidad, así:

“(…) PARÁGRAFO SEGUNDO. Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.”

Más adelante estableció:

*“Para los demás servidores en condiciones especiales, **madres, padres cabeza de familia y en situación de discapacidad que vayan a ser desvinculados como consecuencia de aplicación de una lista de elegibles, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible sean reubicados en otros empleos vacantes o sean los últimos en ser retirados**, lo anterior sin perjuicio del derecho preferencial de la persona que está en la lista de ser nombrado en el respectivo empleo.”* (Negrilla y Subrayado fuera de texto)

6. La Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 346 de 2020, modificado por los Acuerdos 009 y 061 de 2021, establecieron las reglas del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la planta de personal del Instituto Caro y Cuervo, el cual se denominó “Proceso de selección 1505 de 2021 – Nación 3”.

7. La señora MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO padece de Parkinson, Hipertensión esencial (primaria), degeneraciones especificadas de disco intervertebral, presbicia, trastornos especificados del parpado, cicatriz u opacidad de la córnea y Astigmatismo desde marzo de 2020, y posee concepto médico DESFAVORABLE emitido por su EPS COMPENSAR de fecha 12 de agosto de 2022, donde fue remitida a la Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES, para determinar el trámite de calificación de invalidez.



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

8. Es preciso aclararle al Despacho, que nuestra poderdante requiere para su tratamiento médico los siguientes medicamentos: Esomeprazol 20mg, Losartan 50 mg, para la hipertensión arterial y Pramipexol Dihidrocloruro Mnhidrato Tableta de Liberación Prologanda de 3 mg para el Parkinson.

9. La señora MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO estaba vinculada en la Entidad en provisionalidad antes de diciembre del 2018, de acuerdo a los presupuestos establecidos en el Art. 263 de la Ley 1955 de 2.019 y presenta una debilidad manifiesta con ocasión a sus enfermedades de Parkinson, Hipertensión esencial (primaria), degeneraciones especificadas de disco intervertebral, presbicia, trastornos especificados del parpado, cicatriz u opacidad de la córnea y Astigmatismo.

Por lo tanto, la Entidad no debió haber ofertado el cargo que ocupaba nuestra poderdante en provisionalidad, sino haber realizado y demostrado las acciones afirmativas tendientes a reubicar a nuestra poderdante, por demostrar una debilidad manifiesta por razón de su patología.

10. El Concurso Nación 3, inició con la venta de derechos de participación el 5 de mayo de 2021 y la aplicación de las pruebas se hizo el 15 de mayo de 2022. La lista de elegibles en firme fue publicada y comunicada el 23 de diciembre de 2022 por la CNSC.

11. Una vez cumplidas las etapas del proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil publico la Resolución CNSC 19963 del 2 de diciembre de 2022, 2022RES-400.300.24-095133 el 15-12-2022 *"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante del empleo identificado con el código OPEC 156731, denominado TÉCNICO, Código 3100, grado 17 ficha 45 del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto Caro y Cuervo ofertado con la Convocatoria Nación 3"*, la cual cobro firmeza el 23-12-2022.

12. Que el artículo 1º de la precitada resolución conformó y adoptó la lista de elegibles para proveer una (1) vacante del empleo identificado con la OPEC 156826, denominado AUXILIAR ADMINISTRATIVO, Código 4044, Grado 11, ficha 78 del manual especifico de funciones y competencias laborales, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Caro y Cuervo, en la que figura en la posición primero a), DIEGO ALEJANDRO GUITIERREZ CUERVO, identificado (a) con la cedula de ciudadanía 1.023.869.594.

13. El Director General (E) del INSTITUTO CARO Y CUERVO profirió la Resolución No. 0403 del 30 de diciembre de 2.022, por medio de la cual hizo nombramiento en periodo de prueba y declaró insubsistente el nombramiento en provisionalidad de la señora MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO el cual venía desempeñado durante 24 años, sin que las entidades competentes hubiesen tomado decisión alguna sobre legalización de dichos empleos o hubiesen realizado acciones afirmativas, para amparar los derechos fundamentales y laborales de esta clase de servidores públicos.

Carrera 8 No. 11 39 Of. 420 Edificio Garcés, Bogotá D.C. – Colombia.

Tel: 320 4506712 – 313 8193869

QHserviciosjuridicos@gmail.com



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

14. El INSTITUTO CARO Y CUERVO no dio cumplimiento a lo ordenado en el parágrafo segundo del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en el sentido que omitió realizar las ACCIONES AFIRMATIVAS correspondientes, toda vez que no tuvo en cuenta la condición de vulnerabilidad por su estado de salud y que debido a ello nuestra poderdante, se encuentra en trámite para obtener la calificación de pérdida de la capacidad laboral ante COLPENSIONES.

Por lo tanto, la Entidad tenía la obligación de reubicarla en otro cargo similar al que ocupaba mientras fuera reconocido su derecho a la pensión de invalidez o superara sus dolencias.

15. Es preciso aclarar que, la única fuente de empleo de nuestra poderdante era su vinculación en provisionalidad en el INSTITUTO CARO Y CUERVO desde hace 24 años y aún no se encuentra reconocida su pensión de invalidez, lo cual le generó la confianza legítima que, después de tantos años dedicados al servicio público, la Entidad de alguna manera, tomaría en su momento las medidas y gestiones administrativas positivas para protegerle sus derechos, por cuanto la terminación de su vinculación de manera intempestiva y sin cumplir con el debido proceso, afecta de manera considerable su mínimo vital, debido a que por su edad no cuenta con probabilidades de integrarse al mercado laboral, vulnerando ostensiblemente sus condiciones a una vida digna ante la ausencia de trabajo.

16. Así las cosas, teniendo en cuenta que, la señora MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO, cumplió a cabalidad con los requisitos establecidos en la Ley, para que le fuera reconocido su condición de persona en estado de vulnerabilidad por enfermedad y que requiere de la protección especial por su edad, sus cuidados médicos y medicación estricta. Por lo que, la Entidad no debió haber terminado su vinculación, sino que debió haber tomado las acciones afirmativas tendientes a reubicarla, vulnerando así, el principio de confianza legítima, la estabilidad reforzada laboral, su derecho al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social, debido a que nuestra poderdante no tiene ninguna otra fuente de ingreso, no es una persona de medios económicos suficientes y sus cuidados médicos necesarios, se verían altamente afectados, colocando en peligro no solamente su estado de salud y sus derechos a la seguridad social.

17. Nuestra poderdante presentó ante la Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES, a través del radicado No. 2023_205820 del 4 de enero de 2023, los documentos requeridos para tramitar la calificación de pérdida de la capacidad laboral, con base en el concepto médico desfavorable emitido por la EPS COMPENSAR, sin que hasta la fecha le hayan dado una respuesta de fondo a la solicitud realizada y sin que le hayan practicado la calificación de pérdida de la capacidad laboral, con el fin de tramitar el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez.

Carrera 8 No. 11 39 Of. 420 Edificio Garcés, Bogotá D.C. – Colombia.

Tel: 320 4506712 – 313 8193869

QHserviciosjuridicos@gmail.com



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

OMISIONES QUE MOTIVA LA TUTELA

La Dirección General del INSTITUTO CARO Y CUERVO omitió reubicar a nuestra poderdante en otra Dependencia, realizando las denominadas Acciones Afirmativas, en aplicación al principio de estabilidad reforzada laboral consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, por su estado de debilidad manifiesta por sus enfermedades de Parkinson, Presbicia, otros trastornos especificados de Opacidad de la Córnea, Astigmatismo e Hipertensión arterial, que requiere de atención de salud permanente y urgente, toda vez que, debe estar sometido a controles médicos, a permanente consumo de medicamentos especiales. Además, que no cuenta con otra fuente de ingreso, pues su vinculación en la Entidad era su único salario y por su edad no cuenta con probabilidades de integrarse fácilmente al mercado laboral, lo que afecta ostensiblemente sus condiciones dignas de vida ante la ausencia de trabajo.

Con respecto al concurso convocado por el Acuerdo No. 0346 del 28 de noviembre de 2020, modificado por el Acuerdo No. 0009 del 19 de enero de 2021 de la CNSC, y éste a la vez modificado por el Acuerdo No. 0061 del 11 de marzo de 2021 de la CNSC, debe precisarse que *NUNCA SE DIO LECTURA NI SE DIO A CONOCER NI SE COMPARTIO, ni en público ni en privado o de manera particular, por parte del INSTITUTO CARO Y CUERVO, el ACUERDO No. 0346, ni sus modificaciones a ninguno de los empleados que venían desempeñándose en provisionalidad desde hace más de 20 años ni a los más nuevos.*

El Comunicado a la opinión pública que publicó el Instituto Caro y Cuervo en su página web **es FALSO** en la parte donde manifiestan que avisaron del Concurso a los empleados provisionales de entonces, y **también es FALSO** como lo manifestaron las Directivas del I.C.C. en Comunicado anterior, que dieron capacitaciones a esos provisionales con respecto al concurso para que llegaran preparados a las pruebas escritas. Lo anterior no es cierto, **es FALSO** y puede ser corroborado en las ejecuciones del rubro de bienestar del presupuesto de gastos generales del Instituto Caro y Cuervo de las vigencias fiscales del 2020, 2021 y 2022, de donde se desprende que solamente se dio capacitación respecto a temas generales de salud ocupacional, capacitaciones de cocina, capacitaciones de posturas en el trabajo, capacitaciones de bailes, capacitaciones de manejo del estrés, etc. y nunca con respecto al concurso de la CNSC y sus pruebas, a que nos referimos.

De igual manera, el grupo de Talento Humano del ICC **NUNCA** dio charlas al personal que venía vinculado en provisionalidad desde muchos años atrás, casi desde la época de la reorganización del Instituto, con respecto al concurso ni mucho menos en temas de AUTOAPRENDIZAJE. Fue a través de una de las servidoras y compañera del ICC, la señora AURIS MENDOZA, que era la coordinadora del área financiera del ICC, que de manera voluntaria e independiente OFRECIO VOLUNTARIAMENTE dar algunas charlas de capacitación sobre temas del concurso a los funcionarios provisionales que quisieran asistir, cuando ya faltaban pocos días para la fecha de las pruebas escritas, de tal manera que de forma sorpresiva y asaltados en la buena fe, obligatoriamente recurrimos

Carrera 8 No. 11 39 Of. 420 Edificio Garcés, Bogotá D.C. – Colombia.

Tel: 320 4506712 – 313 8193869

QHserviciosjuridicos@gmail.com



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

a una ayuda superficial como preparación para los exámenes del concurso, que a todas luces eran insuficientes e incompletas.

En el mes de febrero de 2021, por gestión propia de los empleados provisionales y sus líderes naturales del grupo, se enteraron del irregular concurso y su convocatoria a las pruebas, gracias a que uno de los compañeros consulto la página web de la CNSC donde se dio cuenta que se encontraban convocados a concurso los cargos de planta provisional del ICC., llamados a concurso sin tener mayor información ni preparación sobre el asunto, pese a estar asistiendo todos los días a sus sitios de trabajo, lo que da idea del secreto y la forma soterrada y mal intencionada como se manejó todo el trámite para que los empleados vinculados en provisionalidad desde hace más de 20 años, no tuvieran noticia del concurso ni se pudieran preparar adecuadamente para el mismo. Enterados de la convocatoria, en ese momento los empleados afectados alzaron su voz de protesta ante la entonces Directora Carmen Millán, quien se vio en la obligación de hacer reunión grupal por la plataforma TEAMS, con todos los funcionarios, época que coincidió con el confinamiento en los hogares de todos los habitantes por efecto de la pandemia COVID-19.

Además de todas las anomalías y manejos sospechosos anteriores, los ejes temáticos establecidos por el I.C.C., la CNSC y la UNIVERSIDAD LIBRE, en su gran mayoría NO tuvieron nada que ver con las funciones que realizaban los servidores en provisionalidad en sus labores continuas y permanentes, las cuales cumplieron durante muchos años, como por ejemplo: las funciones y tareas que desempeñan los empleados de la Imprenta Patriótica, y de la Unidad Editorial del ICC.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento la presente ACCIÓN DE TUTELA en lo preceptuado en el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991.

I. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO.

Ahora bien, respecto a la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, es preciso tener en cuenta lo manifestado por la Corte Constitucional, en Sentencia T-764 de 2008, M.P. Jaime Araujo Rentería, así:

“Si bien la disponibilidad de otros medios de defensa judicial conduciría, en principio, a que la acción constitucional se tornase inviable, esta Corte ha indicado que no basta con la simple existencia de cualquier otro mecanismo judicial aparentemente útil para que pueda predicarse improcedencia de la tutela. Los otros medios de defensa judicial deben ser idóneos para garantizar los derechos fundamentales que se encuentran en juego. Determinar la idoneidad de los demás mecanismos “(...) supone que, el otro medio de defensa judicial debe ser evaluado en concreto, es decir, teniendo en cuenta su eficacia en las circunstancias específicas que se invoquen en la demanda de tutela. Por tal razón,

Carrera 8 No. 11 39 Of. 420 Edificio Garcés, Bogotá D.C. – Colombia.

Tel: 320 4506712 – 313 8193869

QHserviciosjuridicos@gmail.com



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

el juez de la causa, debe establecer si ese mecanismo permite brindar una solución "clara, definitiva y precisa" a los acontecimientos que se ponen en consideración en el debate constitucional y su aptitud para proteger los derechos invocados. En consecuencia, "el otro medio de defensa judicial existente, debe, en términos cualitativos, ofrecer la misma protección que el juez constitucional podría otorgar a través del mecanismo excepcional de la tutela".

Así mismo, la Sentencia T-300 de 2004 de la Corte Constitucional, M.P. Eduardo Montealegre Lynnett, estableció:

"El juicio de idoneidad es, por lo tanto, una valoración de los demás recursos judiciales disponibles, que parte de las circunstancias particulares que dieron pie a la interposición de la acción de tutela. Este juicio es importante porque si bien "(...) todo mecanismo de defensa judicial es en abstracto eficaz para la protección de los derechos fundamentales (...) No obstante, es posible determinar caso por caso, y a partir de una verificación de la estructura normativa de los procedimientos (duración, tipos de acciones, tipos de pretensiones exigibles, tipo de medidas que puede tomar el juez) y de las situaciones empíricas que los caracterizan (tiempo real de duración, doctrinas efectivamente aplicadas, tipos de medidas que ordinariamente se toman), si tales mecanismos son o no eficaces para la oportuna protección de los derechos fundamentales en juego."

Adicionalmente, la Corte Constitucional en Sentencia T-480 de 2014, M.P. Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, frente a la procedencia de la acción de tutela manifestó lo siguiente:

"Reiterada jurisprudencia constitucional ha señalado que la acción de tutela solo procede cuando (i) no existan otros medios de defensa judiciales para la protección del derecho amenazado o desconocido; cuando (ii) existiendo esos mecanismos, no sean eficaces o idóneos para salvaguardar los derechos fundamentales en el marco del caso concreto, evento en que la tutela desplaza el medio ordinario de defensa; o cuando (iii) sea imprescindible la intervención del juez constitucional para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable (art. 86, CP), hipótesis en la cual el amparo opera en principio como mecanismo transitorio de protección."

II. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ Y PERJUICIO IRREMEDIABLE.

Al respecto, es oportuno mencionar que, la vulneración a los derechos fundamentales de nuestra poderdante inició con la notificación de la resolución por medio de la cual se dio por terminada la vinculación de carácter provisional, toda vez que nuestra poderdante quedó desvinculada de la Entidad, por lo cual, nuestra poderdante se encuentra dentro los términos establecidos para instaurar la presente acción de tutela, con miras a obtener el reintegro al cargo que desempeñaba en la Entidad o a un cargo mayor jerarquía y para solicitar la protección especial a la que tiene derecho por su condición de vulnerabilidad con ocasión de su enfermedad.

Carrera 8 No. 11 39 Of. 420 Edificio Garcés, Bogotá D.C. – Colombia.

Tel: 320 4506712 – 313 8193869

QHserviciosjuridicos@gmail.com



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

De otro lado, es preciso tener en cuenta que con la desvinculación de la Entidad realizada a nuestra poderdante, se le está causando un perjuicio irremediable, toda vez que por su enfermedad y debido a las circunstancias actuales en las que se encuentra el país, por la crisis económica, social y ecológica causada por la post - pandemia, es muy difícil conseguir un empleo de las mismas características y remuneración a la que estaba vinculada nuestra poderdante, sumado al hecho que, el mecanismo ordinario con el que cuenta la tutelante, para reclamar sus derechos fundamentales no es totalmente eficaz para protegerlos en este momento, toda vez que una demanda de nulidad y restablecimiento del derecho ante la Justicia Contenciosa Administrativa se está tardando aproximadamente tres (3) años en resolver de fondo, lo cual afecta considerablemente su derecho al mínimo vital y vulnera su derecho a la seguridad social.

VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

En el presente asunto, es preciso advertir que con la expedición de la Resolución No. 0403 del 30 de diciembre de 2022, por medio de la cual la Dirección General del INSTITUTO CARO Y CUERVO, dio por terminado el nombramiento en provisionalidad de la señora MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO, se vulneraron las garantías constitucionales consagradas en el artículo 53 de la Carta Política y el derecho al trabajo consagrado en el artículo 25 constitucional de nuestra poderdante, así:

“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.” (El subrayado es mío).*

“Artículo 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (El subrayado es mío)

I. ESTABILIDAD REFORZADA LABORAL OCUPACIONAL.

En la jurisprudencia nacional hay diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza.

Carrera 8 No. 11 39 Of. 420 Edificio Garcés, Bogotá D.C. – Colombia.

Tel: 320 4506712 – 313 8193869

QHserviciosjuridicos@gmail.com

SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido al menos desde la sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532), que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la “condición de limitados por su grado de discapacidad”. Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los “grados de severidad de la limitación” así: i) **moderada** la que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; ii) **severa** la mayor al 25% e inferior al 50%; y iii) **profunda** la igual o superior al 50%. En la sentencia citada, al resolver un caso en el cual una persona que aún sufría las consecuencias de un accidente de origen profesional fue desvinculada de su empleo sin autorización del Ministerio -entonces de la Protección Social-, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema sostuvo:

“Es claro entonces que la precitada Ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo. Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1° de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%. [...] Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada”.

Esta posición se ha reiterado en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, por ejemplo, en las sentencias del 25 de marzo de 2009 (Radicado 35606), del 3 de noviembre de 2010 (Radicado 38992) y del 28 de agosto de 2012 (Radicado 39207).

Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de la Corte Constitucional 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 las condiciones regulares”**, 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. Por lo mismo, **la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.** Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena). Entre las cuales ha de destacarse la Sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se sostuvo en esa sentencia:

“[...] al momento de analizar si en efecto procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pérdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta. En este sentido, teniendo en cuenta que la providencia cuestionada de un u otro modo exigió al [petionario] demostrar que al momento de su desvinculación existiere la calificación de su pérdida de capacidad laboral o grado de discapacidad, la Sala concluye que el juez ordinario a través de la sentencia en cuestión, limitó el alcance dado por la jurisprudencia de esta Corte al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantía”.

Existen entonces diferencias objetivas en la jurisprudencia nacional. Ahora bien, la Corte Constitucional ha señalado que el de estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional, y por tanto, en su calidad de órgano de cierre en la materia tiene competencia para unificar la interpretación correspondiente, cuando haya criterios dispares en la jurisprudencia nacional (CP art 241).

Así fue como, la Corte decidió reiterar su jurisprudencia para casos como este, esta vez en su Sala Plena, con el fin de unificar la interpretación constitucional respecto al derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la

Carrera 8 No. 11 39 Of. 420 Edificio Garcés, Bogotá D.C. – Colombia.

Tel: 320 4506712 – 313 8193869

QHserviciosjuridicos@gmail.com

SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

Constitución Política: en el derecho a *"la estabilidad en el empleo"* (CP art 53); en el derecho de todas las personas que *"se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta"* a ser protegidas *"especialmente"* con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad *"real y efectiva"* (CP arts. 13 y 93); en que el derecho al trabajo *"en todas sus modalidades"* tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de *"condiciones dignas y justas"* (CP art 25); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de *"integración social"* a favor de aquellos que pueden considerarse *"disminuidos físicos, sensoriales y síquicos"* (CP art 47); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP arts. 1, 53, 93 y 94); en el deber de todos de *"obrar conforme al principio de solidaridad social"* (CP arts. 1, 48 y 95)."

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."¹

En síntesis, la estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en estado debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta.

Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador.²

"con todo, esta estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez se presenten causales objetivas (situaciones de indisciplina, ineficiencia y bajo rendimiento) que autorizan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, deben ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, que exige del

¹ Sentencia SU-049 de 2017

² Sentencia T-225 de 2012



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

empleador informar los motivos que originaron el despido y reconoce al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas. Pero en todo caso como se explicó en el aparte anterior si el trabajador se encuentra en una situación de protección especial debe mediar autorización de la autoridad del trabajo so pena de la ineficacia de tal despido".

En virtud de lo anterior, si el Juez logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.

Así, el Juez deberá conceder el amparo invocado y, consecuentemente, (i) declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997³.

En consecuencia, se solicita respetuosamente al Señor Juez tener en cuenta los precedentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional anteriormente citados y el reciente pronunciamiento de la Corte Constitucional, esto es, la Sentencia T- 052 del 13 de febrero del 2020, M.P. Dr. ANTONIO JOSE LIZARAZO OCAMPO, el cual me permito allegar con el fin de ilustrar al Señor Juez al momento del estudio de la presente acción de tutela.

³ Lo anterior, en coherencia con las reglas fijadas en la Sentencia SU-049 de 2017, en el siguiente sentido: "8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda".

Carrera 8 No. 11 39 Of. 420 Edificio Garcés, Bogotá D.C. – Colombia.

Tel: 320 4506712 – 313 8193869

QHserviciosjuridicos@gmail.com



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

II. DERECHO A LA PROTECCIÓN ESPECIAL DEL ESTADO

El artículo 13 del Inciso 3o. de la C.P. establece: "*El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellos se cometan*".

Este derecho fundamental en el caso que nos ocupa hace referencia directa al derecho de una SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL establecida en los artículos 46 y 48 de la Constitución Política, pues las condiciones de edad, así como su condición de persona en estado de vulnerabilidad en razón a su estado de salud debió haber sido protegido por la Dirección General del INSTITUTO CARO Y CUERVO.

III. DERECHO AL TRABAJO (ARTICULO 25 C.P.)

Tiene como fin fundamental el proporcionar al trabajador un salario acorde para la atención de las necesidades propias de subsistencia y concurrir al mantenimiento de su familia, por lo tanto, dicha actividad goza según artículo arriba citado de una especial protección del Estado que, a su vez, consagra que las condiciones de edad deben caracterizarse por ser dignas y justas. Si tenemos en cuenta que el salario deja de percibirse, que es la asignación que entrará a satisfacer las necesidades mencionadas, que tienden a conservar la vida y el núcleo familiar y deben igualmente gozar de esa especial protección, razón por la cual, considero que este derecho fundamental tiene íntima relación con el derecho tutelado en el artículo 53 de la C.P., con el cual, nuestra poderdante pretende atender a su congrua subsistencia y la de su familia.

V. LA SEGURIDAD SOCIAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL Y JURISPRUDENCIAL (CORTE CONSTITUCIONAL).

"Ha de destacarse así mismo que la Seguridad Social ha sido ya considerada por esta Corte como derecho fundamental (Artículo 48 C.N.) Sentencia No. T-426. Sala Segunda Revisión, amparada por la Acción de Tutela y ello en virtud de la función de primer orden que cumple en beneficio del ser humano y en este caso de un servidor del estado, cuando quiera que es acosado por contingencias en el decurso de su desempeño laboral, como son las enfermedades, las incapacidades laborales, etc.".... Tomado de la Sentencia T-497. Sala Sexta de Revisión".

En el presente caso, se trata de una petición de REINTEGRO de la señora MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO en el cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, código 4044, grado 11 y ficha 78 del manual específico de funciones y competencias laborales, o en uno de mejor jerarquía y remuneración, por acreditar estabilidad reforzada laboral por su estado de debilidad manifiesta por sus enfermedades de Parkinson, Presbicia, otros trastornos especificados de Opacidad de la Córnea, Astigmatismo e Hipertensión arterial.

Carrera 8 No. 11 39 Of. 420 Edificio Garcés, Bogotá D.C. – Colombia.

Tel: 320 4506712 – 313 8193869

QHserviciosjuridicos@gmail.com



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

VI. MÍNIMO VITAL

La única fuente de empleo de nuestra poderdante era su vinculación en el INSTITUTO CARO Y CUERVO, por cuanto la terminación de su vinculación afecta de manera considerable su mínimo vital, debido a que por su edad no cuenta con probabilidades de integrarse al mercado laboral, lo que afecta ostensiblemente sus condiciones dignas de vida ante la ausencia de trabajo.

PRETENSIONES

Teniendo en cuenta los anteriores hechos y consideraciones, respetuosamente solicito al Señor Juez, lo siguiente:

1. TUTELAR los derechos fundamentales a la ESTABILIDAD REFORZADA LABORAL, al TRABAJO, a la SEGURIDAD SOCIAL y al MÍNIMO VITAL de la señora MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO, por su estado de debilidad manifiesta por sus enfermedades de Parkinson, Presbicia, otros trastornos especificados de Opacidad de la Córnea, Astigmatismo e Hipertensión arterial, como **MECANISMO TRANSITORIO**, mientras nuestra poderdante efectúa los trámites tendientes a obtener el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez y/o acude a la jurisdicción contenciosa administrativa a través del medio del control de nulidad y restablecimiento del derecho, con el fin de discutir la legalidad del acto administrativo que dio por terminado el nombramiento en provisionalidad de nuestra poderdante.
2. ORDENAR al INSTITUTO CARO Y CUERVO representada legalmente por su Director General Doctor MEDOFILO MEDINA o quien haga sus veces, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del Fallo de Tutela, para que proceda a proferir de manera inmediata un Acto Administrativo por medio del cual se ordene el reintegro de la señora MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO, en el cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, código 4044, grado 11 y ficha 78 del manual específico de funciones y competencias laborales o en uno de mejor jerarquía y remuneración, por su estado de debilidad manifiesta por sus enfermedades de Parkinson, Presbicia, otros trastornos especificados de Opacidad de la Córnea, Astigmatismo e Hipertensión arterial, mientras nuestra poderdante efectúa los trámites tendientes a obtener el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez.
3. ORDENAR al INSTITUTO CARO Y CUERVO representada legalmente por su Director General Doctor MEDOFILO MEDINA o quien haga sus veces, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del Fallo de Tutela, para que proceda a cancelar los salarios y/o prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de la terminación del nombramiento hasta la fecha en que la Entidad proceda a efectuar el reintegro de nuestra poderdante.

Carrera 8 No. 11 39 Of. 420 Edificio Garcés, Bogotá D.C. – Colombia.

Tel: 320 4506712 – 313 8193869

QHserviciosjuridicos@gmail.com



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

JURAMENTO

Respetuosamente manifiesto al Señor Juez, bajo la gravedad del juramento, que no he presentado ACCION DE TUTELA por estos mismos hechos, ni pretensiones ante ningún otro Juez de la República.

PRUEBAS

Solicito respetuosamente al Señor Juez, tenga como pruebas los siguientes documentos en archivo PDF, así:

1. Cédula de ciudadanía de nuestra poderdante.
2. Copia de la Resolución No. 0085 del 4 de febrero de 1999, por medio de la cual fue nombrada nuestra poderdante.
3. Copia de la Resolución No. 0403 del 30 de diciembre de 2.022, por medio de la cual se declara insubsistente el nombramiento en provisionalidad de nuestra poderdante, expedida por el INSTITUTO CARO Y CUERVO.
4. Copia de la carta mediante el cual se comunica la posesión al cargo de Auxiliar Administrativo de fecha 25 de enero de 2023, expedida por la Coordinación de Talento Humano del Instituto Caro y Cuervo.
5. Copia del reporte de semanas cotizadas ante COLPENSIONES.
6. Copia del concepto médico para la remisión de concepto de rehabilitación por pronóstico desfavorable, expedida por la E.P.S COMPENSAR.
7. Copia de la historia clínica expedida por la E.P.S COMPENSAR.
8. Copia de la fórmula de medicamentos.
9. Copia del derecho de petición dirigido a la E.P.S COMPENSAR, por medio del cual se solicita la expedición de la historia clínica de nuestra poderdante.
10. Copia de radicado No. 2023_205820 de fecha 4 de enero de 2023, por medio del cual se solicitó al Colpensiones dar trámite al reconocimiento y pago de la pensión de invalidez.

ANEXOS

Con la presente acción de tutela, respetuosamente me permito allegar los siguientes anexos:

1. Poder legalmente conferido al suscrito en archivo PDF
2. Los documentos relacionados en el acápite de pruebas, en archivo PDF.

Carrera 8 No. 11 39 Of. 420 Edificio Garcés, Bogotá D.C. – Colombia.

Tel: 320 4506712 – 313 8193869

QHserviciosjuridicos@gmail.com



SERVICIOS JURÍDICOS

Abogados en Derecho Administrativo y Laboral

NOTIFICACIONES

El INSTITUTO CARO Y CUERVO representada legalmente por su Director General Doctor MEDOFILO MEDINA o quien haga sus veces en el momento de la notificación, recibirá notificaciones en la Calle 10 No. 4 – 69, de la ciudad de Bogotá, correo electrónico: notificacionesjudiciales@caroycuervo.gov.co, Teléfono: 601 3422121.

Nuestra poderdante MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ RICO recibirá notificaciones en la Calle 137 # 108 A - 02 Bloque 16 Apto 102 de la ciudad de Bogotá, correo electrónico: agripinareina1964@hotmail.com, Teléfono: 317 6826442.

Los suscritos recibirá notificaciones en la Carrera 8 No. 11 – 39 Oficina 420 de la ciudad de Bogotá, correo electrónico: jaquintero10@hotmail.com, Teléfono: 320 4506712.

Del Señor Juez,

Cordialmente,

JAIME ANDRÉS QUINTERO SÁNCHEZ
C.C. No. 80.034.966 de Bogotá
T.P. No. 152.733 del C.S.J.

MARIO ALBERTO HERNANDEZ DELGADO
C.C. No. 13.257.437 de Cúcuta
T.P. No. 58.311 del C.S.J.