

San Juan de Pasto, noviembre de 2023

Señor

**JUEZ CONSTITUCIONAL DE PASTO (reparto)**

E. S. D.

Referencia: **ACCIÓN DE TUTELA**

Accionante: **ALIX YOLANDA LEGARDA IBARRA**

Accionados: **SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE PASTO**  
**I.E.M. TECNICO INDUSTRIAL**

**ALIX YOLANDA LEGARDA IBARRA**, mayor de edad, vecina de la ciudad de Pasto (N), identificada con la cédula de ciudadanía No. 30.731.305 de Pasto (N), en los términos del artículo 86 de la Constitución Política, los Decretos 2591 de 1991 y 1382 del 2002, por medio del presente escrito interpongo **ACCION DE TUTELA** en contra de la **SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE PASTO**, al considerarse violados los derechos fundamentales de salud, vida digna, a la seguridad social, reubicación laboral, estabilidad laboral reforzada y estabilidad ocupacional reforzada, por considerar que:

1. La Acción de Tutela es un mecanismo creado por la Constitución de Colombia de 1991, inspirado en recursos similares que existen en otros mecanismos de similar finalidad como el Recurso de Amparo que busca proteger los Derechos fundamentales de los individuos.
2. La acción de tutela sólo procede cuando:
  1. Los derechos que quiere proteger la persona afectada se consideran fundamentales, o están relacionados directamente con estos.
  2. El afectado no dispone de otra forma de defensa judicial, es decir que no existe autoridad competente para tratar de solucionar el problema.
  3. Exista otro medio de defensa, pero el mismo resulte poco idóneo y el afectado necesite tomar medidas urgentes para evitar un daño irremediable, la carga probatoria y argumentativa es más rígida, sirviendo la tutela como mecanismo transitorio.
  4. Cuando el afectado se halle en estado de indefensión o subordinación respecto a contra quien se interpone la acción.

De acuerdo con los siguientes:

### **1. NARRACION DE HECHOS**

1. Mediante Decreto No. 0228 de 22 de abril de 2016, fui nombrada en provisionalidad por parte de la Alcaldía de Pasto, para ocupar el cargo de auxiliar de servicios generales.

2. Dentro de las funciones dadas a mi cargo, estaban las de realizar aseo en áreas sanitarias, gradas, pasillos, aulas, asistir la portería entre otras; en Instituciones Educativas de la ciudad de Pasto, y actualmente las desempeño en el Técnico Municipal Industrial.
3. El día 5 de julio de 2017, bajo concepto medico de aptitud laboral de seguridad y salud en el trabajo, se estableció que no tenía *“ninguna restricción para el cumplimiento de labor.”*
4. Con el transcurso del tiempo mi estado de salud había desmejorado, es así como el día 9 de diciembre de 2019 acudí a la Clínica Hispanoamérica y me diagnosticaron con *“dolor crónico a nivel de cadera de predominio izquierdo, con signos leves de artrosis de cadera, con muestra insipientes de necrosis avascular de las cabezas femorales”*, por lo anterior me dieron el plan de manejo consistente en *“paciente DX artrosis de cadera en tratamiento conservador, debe continuar en tratamiento y ahorro articular, evitar bajar cosas pesadas, evitar escaleras, evitar marchas prolongadas y estar mucho tiempo de pie.”*
5. El anterior diagnóstico fue comunicado a la Institución Técnico Municipal Industrial, a fin de acatar las recomendaciones dadas por mi médico tratante, en relación a mí ahorro articular.
6. Debido a varios meses de constante dolor y con cumplimiento de terapias, el día 13 de julio de 2020 asistí a la Clínica Hispanoamérica, donde me diagnosticaron como *“paciente con antecedente de artrosis con cuadro clínico de aproximadamente 1 año de evolución consistente en dolor a nivel de cadera de predominio izquierdo que no mejora con terapia física, con reporte de resonancia donde se observa signos incipientes de necrosis avascular de las cabezas femorales, dolor que se exagera hace 4 meses con limitación para la marcha asociado a marcha antalgica y dolor intenso, por lo cual se decide manejo quirúrgico con hallazgos de caxartrosis izquierda, se deja en hospitalización para manejo de analgésicos.”*
7. Seguido de mi cirugía el día 30 de octubre de 2020, acudí a la Clínica Hispanoamérica para *“control de artrosis de cadera, por dolor con movilidad de cadera izquierda y limitación para la marcha y movilidad, marcha con cojera y dolor con movilidad. viene a control con DX artrosis de cadera en tratamiento conservador, refiere que no hay mejoría de dolor con avances de signos de desgaste articular, buena movilidad y marcha con caminador herida en buen estado”*, por lo anterior me ordenaron el plan de manejo consistente en *“control cada 3 meses, paciente con buena evolución se deben acatar recomendaciones como evitar marchas prolongadas y carga de objetos pesados, evitar agache”*.
8. Cada una de las recomendaciones dadas por mi médico tratante, fueron informadas a la Institución Educativa, por tal motivo dentro del concepto medico ocupacional a fecha de 28 de septiembre de 2020 se observa como *“paciente quien trae epicrisis de 15 de julio de 2020 de posoperatorio de cadera izquierda por caxartrosis, paciente quien tuvo control el día 22 de agosto de 2020 en donde especialidad con traumatología refiere que paciente aun presenta dolor y limitaciones a la deambulacion por su condición envía a valoración por medicina laboral para posible reubicación de su puesto de trabajo con el mayor respeto sugiere que se tenga en cuenta la condición de salud del paciente y sea reubicada de su puesto de trabajo actualmente”*.
9. El día 25 de enero de 2021, asistí a control con mi médico ante la Clínica Hispanoamérica, donde se especificó como enfermedad actual *“control de artrosis de*

*cadera, dolor con movilidad de cadera izquierda y limitación para la marcha y movilidad. marcha con cojera dolor con movilidad DRX avance en signos de desgaste articular, viene a control, viene a movilidad con caminador, ha mejorado marcha y movilidad viene control 6 meses mejorando dolor y limitaciones funcional buena movilidad, no hay dolor”, seguido de ello me establecieron como plan de manejo el “evitar actividad física intensas, no cargar objeto pesados control en 3 meses con RX buena evolución.”*

10. En fecha de 23 septiembre de 2021 bajo concepto medico ocupacional, se estableció el reporte en *“condiciones de salud que requieren restricciones médicas para que el trabajador pueda continuar desempeñando su labor. OBSERVACIONES: no puede subir escaleras, no elevar los antebrazos por encima de los hombros, evitar cargar más de 5 kilos, evitar la bipedestación mayor a 4 horas, se recomienda revaloración de 3 meses con nuevas ayudas diagnósticas y nuevo concepto de ortopedia.”*
11. El día 3 de febrero de 2022 el reporte médico ocupacional determino, *“condiciones de salud que requieren restricciones médicas para que el trabajador pueda continuar desempeñando su labor. OBSERVACIONES: no puede subir escaleras, no elevar los antebrazos por encima de los hombros, evitar cargar más de 5 kilos, evitar la bipedestación mayor a 4 horas, se envía orden para medicina laboral de la EPS, así como se solicita concepto de rehabilitación por fisiatría, para determinar si es candidata para calificación de perdida de la capacidad laboral, control en 6 meses con reportes.”*
12. Por otra parte y a fecha 25 de febrero de 2022, asistí a la Clínica Hispanoamérica por presentar *“dolor en hombro derecho y limitación funcional para elevar, con pinzamiento”* por tal motivo me diagnosticaron con *“síndrome de manguito rotatorio.”*
13. En fecha 2 de mayo de 2022, me remití a la clínica Hispanoamérica para *“control por resonancia ruptura de supraespinaso”* y me determinaron como plan de manejo *“una valoración por pre anestesia es necesario tratamiento quirúrgico.”*
14. En fecha 26 de julio de 2022 bajo reporte médico ocupacional, se estableció lo siguiente, *“condiciones de salud que requieren restricciones médicas para que el trabajador pueda continuar desempeñando su labor. OBSERVACIONES: trabajadora con patología osteomusculares establecidas que se encuentra en tratamiento por ortopedia, las cuales han progresado en los últimos años, por lo que por parte del especialista tratante se sugiere ahorro articular, el cual solo es posible si se SUSPENDE las actividades de origen repetitivas como barrer, trapear, escurrir trapeo, subir y bajar escaleras , elevar el miembro superior derecho sobre el hombro, por lo anterior y entendiendo sus funciones principales de su cargo, desde la parte de medicina ocupacional, se sugiere reconversión de mano de obra y REUBICACION LABORAL, la cual podrá o no ser permanente de acuerdo a la evolución y respuesta al tratamiento médico establecido, trabajadora ya se encuentra en un proceso con su EPS para rehabilitación, se solicita control en 3 meses.”*
15. En fecha 14 de septiembre de 2022, me remití a la Clínica Hispanoamérica para *“control de artrosis de cadera izquierda y tendinitis del manguito rotador evolución estable dolor y pinzamiento en hombro derecho e izquierdo, buena movilidad de cadera”* y como plan de manejo me recomendaron *“evitar actividades forzosas, evitar cargar objetos pesados, evitar escaleras, evitar marchas prolongadas, debe continuar con tratamiento conservador para su problema de hombros y cadera derecha.”*
16. El día 20 de septiembre de 2022, bajo reporte médico ocupacional, se estableció *“condiciones de salud que requieren restricciones médicas para que el trabajador pueda continuar desempeñando su labor. OBSERVACIONES: trabajadora con patología*

*osteomusculares establecidas que se encuentran en tratamiento por ortopedia, las cuales han progresado en los últimos años, por lo que por parte de especialista tratante sugiere ahorro articular, por lo que se solito REUBICACION LABORAL, en el mes de julio de 2022, la cual no ha sido posible, sin embargo como no se han seguido las recomendaciones médicas anteriores, han producido deterioro a su estado de salud actual, en el momento no cuenta con incapacidad laboral para iniciar tramite de pérdida de capacidad laboral, además tiene pendiente tratamiento por su EPS. Por lo que no ha logrado la mejoría medica máxima que pide la norma para el trámite. Por lo anterior presenta restricciones temporales en barrer, trapear, escurrir traperos, estar en posición prolongada más de 1 hora, no puede levantar más de 4 Kilos, realizar pausas activas cada dos horas por 5 minutos. Se insiste en el estudio y revisión de puesto de trabajo para inicio de REUBICACION LABORAL, la cual podrá o no ser temporal de acuerdo a las evoluciones de sus patologías.”*

17. Si bien con la cirugía de cadera fui presentado mejoría, más sin embargo, tenía dolor al movimiento unos días más fuerte que otros, aunado a ello el dolor intenso de hombros, por tal situación me remití a la clínica Hispanoamérica a fecha 14 de septiembre de 2022, donde se estableció como enfermedad actual *“control de artrosis con cadera, tendinitis de manguito rotador evolución estable dolor y pinzamiento en hombro derecho e izquierdo”* por ello establecieron como plan de manejo *“evitar actividades forzosas, evitar cargar objetos pesados, evitar escalera, evitar marchas prolongadas, debe continuar con tratamiento conservador para su problema de hombro y cadera”*

18. En fecha 3 de marzo de 2023, me remití a la clínica Hispanoamérica para control de mi artrosis y me *“determinaron no haber aflojamiento cadera izquierda y cadera derecha con signos de artrosis leve”* situación que estableció como plan de manejo *“acuaterapiacontrol en 3 meses recomendaciones de no caminatas largas, no cargar objetos pesados, evitar escaleras, evitar actividad física”*.

19. Bajo Resolución No. 027 de 16 de mayo de 2023, emitida por la Institución Educativa Municipal Técnico Industrial, se establecieron nuevos turnos de vigilancia, portería, aseo y desinfección, donde a mi cargo se establecieron las funciones consistentes en:

#### Aseo

- Unidades sanitarias de niños y niñas.
- Pasillo primer y segundo piso incluido gradas.
- Aula de bilingüismo, informática y coordinación.
- Aula de clases con el apoyo de celadores.
- Recolección de papeles zonas comunes.
- Aseo total de PVD PLUS.

Portería de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. de lunes a viernes.

Lo anterior sin tener en cuenta las diversas recomendaciones de mi médico tratante, continuando con la desmejora de mi estado de salud.

20. En día 22 de agosto de 2023, se emitió un informe de INSPECCION DE PUESTO DE TRABAJO- SIN USO DE VIDEOTERMINALES SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL, donde se evalúa la situación que representa peligro para la seguridad y salud de la trabajadora, en él se estableció los reportes de medico ocupacional refiriendo las siguientes observaciones:

- a) *Trabajadora con patología osteomuscular establecidas que se encuentra en tratamiento por ortopedia.*
- b) *Continúa con restricciones temporales, en barrer, trapear, escurrir trapero, estar en posiciones prolongadas más de 1 hora.*
- c) *No puede levantar más de 4 kilos, realizar pausas activas cada dos horas por 5 minutos.*
- d) *Se encuentra en REUBICACIÓN de sitio de trabajo, mas no de funciones por lo que se sugiere nuevamente revisión de puesto de trabajo.*

Cabe mencionar que se establece como recomendación para la institución, que se tenga en cuenta el estado de salud y las restricciones establecidas por el médico tratante.

- 21. El día 25 de octubre de 2023, cuando me encontraba en cumplimiento de mis funciones, específicamente en la portería del colegio, realice un movimiento rápido y súbito para evitar que se cerrara la puerta de hierro pesada, sintiendo un dolor cervical y de hombro que limito mi movilidad, por lo tanto acudí de urgencias a la Clínica Nuestra Señora de Fátima, y me mandaron medicamentos, reposo por 7 días y ordenaron ir a médico especialista en ortopedia.
- 22. El día 26 de octubre de 2023, POSITIVA emito un informe para accidente de trabajo del empleador o contratante, estableciendo en la descripción *“funcionaria auxiliar de servicios generales que cumpliendo en sus funciones en portería en el punto vive digital, al momento de ingreso de los alumnos y por evitar que la puerta metálica por el viento se cerrara y golpeará a los alumnos, realiza un movimiento brusco y fuerte, que le ocasiona dolor en la nuca y hombros, especialmente lado derecho.”*
- 23. Debido al constante dolor de hombro, el día 1 de noviembre de 2023 me remití nuevamente de urgencias, donde me diagnosticaron *“traumatismo de tendón del manguito rotatorio del hombro”* por tal motivo y bajo *“lesión de manguito rotador hombro derecho”* se dio incapacidad por 30 días, estando vigente.
- 24. En Resolución No. 3795 de 19 de octubre de 2023 se estableció *“terminar el nombramiento provisional efectuado mediante Decreto 228 de 22 de abril de 2016 a la señora LEGARDA IBARRA ALIX YOLANDA con cedula de ciudadanía No. 30731305, de empleo denominado AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, código 470, grado 2, de la planta global de cargos de la Secretaria de Educación Municipal de Pasto, la cual se hará efectiva una vez tome posesión la señora MONICA ANDREA DURAN PORTILLA, identificada con cedula de ciudadanía No 59310776.”*
- 25. El día 5 de noviembre de 2023, la secretaria de talento humano me informo de Resolución No. 3795 de 19 de octubre de 2023, donde se daba la terminación del nombramiento en provisionalidad, sin tener en cuenta mi estado de salud, ni la incapacidad.
- 26. Me encuentro en un estado delicado de salud, donde son aproximadamente 4 años en los que me he encontrado en tratamiento por mi artrosis, cabe mencionar que a pesar de los diversos intentos de reubicación laboral, esta no se ha logrado, de ello cuenta el informe presentado por la Secretaria de Educación Municipal, expuesto en el hecho 20 de la presente acción, agravando en gran medida cada día mi estado de salud.
- 27. Actualmente tengo 58 años de edad, mi trabajo es mi único medio de subsistencia sobre todo para solventar mi estado de salud.

## 2. ASPECTOS JURIDICOS NECESARIOS PARA LA COMPRESION DE LA PRESENTE ACCION

Se tienen como fundamentos jurídicos de la presente acción constitucional la protección de los derechos consagrados en la Carta Magna Constitucional concebidos como a la salud, vida digna, a la seguridad social en conexidad a la reubicación laboral, que se refieren al mecanismo sumario y expedito que es la tutela, pues como es bien conocido por el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional el que, desde 2008, ha sido considerado el derecho a la salud como un derecho autónomo, de carácter fundamental, que debe ser protegido de forma directa, pues resulta evidente que su quebrantamiento deviene en un atentado contra la subsistencia de cualquier ser humano<sup>1</sup>; es así como la Ley Estatutaria 1751 de 2015 elevó a rango de derecho fundamental a la salud debe ser prestado de manera oportuna, eficaz y con alto grado de calidad, de suerte que el paciente tenga plena garantía de que, en circunstancias de enfermedad, va a contar con plena garantía de acceso a todos los servicios de salud sin ningún tipo de barrera burocrática o administrativa.

En desarrollo del tal derecho fundamental, la mencionada Ley 1751 de 2015, estableció como principio rector del derecho a la salud, la integralidad, entendida esta como la posibilidad de que los servicios y tecnologías de salud sean suministrados de *manera completa para prevenir, paliar o curar la enfermedad con independencia del origen de la enfermedad o condición de salud, del sistema de provisión, cubrimiento o financiación definido por el legislados.*

Conforme la Corte Constitucional en sentencia T-933 del 2013 con ponencia del Magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, dicto que la estabilidad laboral reforzada en salud converge en lo siguiente:

*«El derecho a la salud (i) no se limita al bienestar físico sino también al bienestar mental, social y emocional; (ii) es un derecho fundamental que permite la realización de otras garantías superiores como también el desarrollo integral del ser humano; y específicamente (iii) frente a la población con discapacidad el contenido del derecho al goce del más alto nivel posible de salud incluye la rehabilitación, cuyo fin es lograr la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todas las áreas de la vida de este grupo.» Ver en este sentido: Ley 1618 de 2013 «Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.»; Ley 1346 de 2009 «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.»; Ley 1145 de 2007 «Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.»; y Conpes Social 166 «Política pública nacional de discapacidad e inclusión social.»<sup>2</sup>*

Por las circunstancias antes expuestas, me permito traer a colación lo que la Corte Constitucional en sentencia SU-917 de 2010 expuso frente a situaciones personas que se encuentran en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad así:

*«Cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento.» 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*

<sup>1</sup> Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-780 del 2010, M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto

<sup>2</sup> Sentencia T- 933/13 con ponencia de M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

*provistos en propiedad mediante el sistema de carrera o su desvinculación cumpla los requisitos exigidos en la jurisprudencia constitucional.”*

*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.” 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.”<sup>3</sup>*

Por lo que, en aras de obtener la protección inmediata de mis derechos fundamentales invocados y que destacan en el presente escrito, a fin de que no se incurra en un perjuicio irremediable, a mi derecho a la estabilidad laboral reforzada que en sentencia del 18 de mayo de 2017 conceptualiza:

*«[...] La estabilidad laboral adquiere la connotación de derecho fundamental debido a diversas razones de índole constitucional, como son: i) la existencia de mandatos de protección especial vinculantes para todos los actores sociales y el Estado; ii) el principio de solidaridad social, y de eficacia de los derechos fundamentales, y iii) el principio y derecho a la igualdad material, que comporta la adopción de medidas afirmativas en favor de grupos desfavorecidos, o de personas en condición de debilidad manifiesta.*

*El derecho a la estabilidad laboral reforzada ha sido definido por la Jurisprudencia como: i) el derecho a conservar el empleo que tiene el trabajador, ii) a no ser despedido en razón a la vulnerabilidad que lo afecte o por presentar una afectación grave en su estado de salud, y iii) a permanecer en el cargo para el cual fue contratado.<sup>4</sup>*

Dejando bastamente estipulada la postura de que la protección de la estabilidad laboral reforzada consiste, de una parte, en el deber de abstenerse de adoptar medidas administrativas o legislativas que atenten contra el principio de igual de trato y, de otra, impulsar acciones afirmativas orientadas a proteger a las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas con discapacidad o diversidad funcional u otras personas en estado de debilidad manifiesta, tales como, garantizar el derecho a no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad, a que la permanencia en el empleo pueda darse hasta que se configure una causal objetiva que imponga la terminación del vínculo y a que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido.

Frente a la estabilidad relativa de los funcionarios en provisionalidad el derecho al trabajo consagrado en la Constitución Política en su artículo 25 lleva implicado el principio de estabilidad en el empleo, no obstante, en el caso de quienes ocupan cargos en provisionalidad, como la suscrita, tiene una garantía de carácter relativo e intermedio, como quiera que el

---

<sup>3</sup> SU-917 de 2010

<sup>4</sup> Expediente nro. 2016-02142-01, Consejero ponente: doctor Roberto Augusto Serrato Valdés

constituyente en el artículo 125 *ibidem* establece que “los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera”, por lo que las condiciones de ingreso y permanencia en cargos públicos están sujetas al mérito y no a discrecionalidad del nominador.

Por lo anterior la Corte Constitucional ha establecido que:

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

De la provisión de cargos con lista de elegibles cuando los funcionarios nombrados en provisionalidad se encuentren en situación de debilidad manifiesta, la Sección Primera, en sentencia de 25 de mayo de 2017, se refirió al tema de la estabilidad laboral reforzada frente a los derechos de carrera administrativa, de la siguiente manera:

*«[...] El derecho a la estabilidad laboral reforzada se predica de los trabajadores que ostentan una condición de debilidad manifiesta, tales como las madres o padres cabeza de familia, los que estén próximos a pensionarse, o los que se encuentren en situación de discapacidad o su estado de salud no sea óptimo. **En contraposición al derecho a la estabilidad reforzada, se encuentran los derechos derivados de la carrera administrativa**, que garantizan que una persona que hubiese cumplido los requisitos y condiciones fijadas en la ley en relación con el mérito y calidad de los aspirantes, pueda acceder a los empleos en los órganos y entidades del Estado, salvo los de elección popular, libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la Ley. Su retiro, solamente se justifica por la calificación no satisfactoria en el desempeño del cargo, por violación al régimen disciplinario y por las demás causales que prevea la Constitución y la Ley.*

(...)

*«[...] El derecho a la estabilidad laboral reforzada se predica de los trabajadores que ostentan una condición de debilidad manifiesta, tales como las madres o padres cabeza de familia, los que estén próximos a pensionarse, o los que se encuentren en situación de discapacidad o su estado de salud no sea óptimo. **En contraposición al derecho a la estabilidad reforzada, se encuentran los derechos derivados de la carrera administrativa**, que garantizan que una persona que hubiese cumplido los requisitos y condiciones fijadas en la ley en relación con el mérito y calidad de los aspirantes, pueda acceder a los empleos en los órganos y entidades del Estado, salvo los de elección popular, libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la Ley. Su retiro, solamente se justifica por la calificación no satisfactoria en el desempeño del cargo, por violación al régimen disciplinario y por las demás causales que prevea la Constitución y la Ley.*

(...)

*Sin embargo, también se ha señalado que pese a lo anterior, en atención **al derecho a la igualdad y al principio de solidaridad**, al Estado le asiste la*

*obligación de adoptar medidas de diferenciación positiva a efectos de que las **personas que ostenten cargos de carrera en provisionalidad y se encuentren en debilidad manifiesta, sean los últimos en ser desvinculados o tener la oportunidad de ser reubicados**, pues existe una relación de dependencia intrínseca entre la permanencia en el empleo y la garantía de sus derechos fundamentales, como el mínimo vital y la igualdad [...]».* (Resaltado fuera del texto original)

Conforme la postura señalada, si bien el titular del cargo de carrera tiene un mejor derecho frente a aquel que se encuentra vinculado en provisionalidad y bajo una situación de debilidad manifiesta, la administración debe procurar un especial trato hacia este y, en tal entendido, adoptar las medidas que tenga a su alcance para garantizar el derecho a la igualdad y al principio de solidaridad.

En conclusión, tal y como en sentencia actual T -464 del 2019, del honorable Magistrado José Antonio Lizarazo, en reiteración de la sentencia T.373 de 2017 de la M.P Cristina Parto Schlesinger es deber de la autoridad administrativa proceder conforme se dicta así:

*“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 [...]”*

Me permito compartir algunos pronunciamientos respecto de la estabilidad laboral reforzada de las personas que desempeñan cargos en provisionalidad:

*En la **sentencia SU-446 de 2011**, mediante la cual se decidieron diversos casos relacionados con el **concurso de la Fiscalía General de la Nación**, la Corte Constitucional estableció que pese a la discrecionalidad de la que gozaba la Fiscalía, sí tenía la obligación de dar un trato preferencial, como medida de acción afirmativa a las madres y padres cabeza de familia, a los pre pensionados y a las personas en situación de discapacidad, frente a lo cual ha debido **prever los mecanismos para garantizarles que fueran los últimos en ser desvinculados, porque prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos**. Al no haberse previsto tales mecanismos, ordenó que dichas personas fueran nuevamente vinculadas en forma provisional, si existieren cargos vacantes de la misma jerarquía de los que venían ocupando. Sin embargo, no les concedió la tutela porque no ostentaban un derecho a permanecer en el empleo.*

(...)

*En la **sentencia T-159 de 2012**, la Corte Constitucional decidió el caso de una empleada judicial en provisionalidad a quien le había sido diagnosticado un tumor maligno de los huesos y cartílagos, desvinculada de su cargo para posesionar en el mismo a un empleado en propiedad, a quien se le había reconocido un traslado. En esa oportunidad se avaló el traslado como una de las maneras de proveer en propiedad los cargos de la Rama Judicial. Sin embargo, como **el juzgado de instancia no valoró si la protección a la estabilidad laboral reforzada de la actora encontraba garantía en la posible reubicación en un cargo igual o similar al que ejercía, ni tampoco analizó qué medida u orden le podría salvaguardar la necesidad del tratamiento**, ordenó a la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Tunja que, en el evento de existir vacantes en un cargo igual o equivalente al que ocupaba la actora fuera*

nombrada en provisionalidad hasta tanto en el cargo se nombrara en propiedad mediante el sistema de carrera, o su desvinculación cumpliera con los requisitos legales y jurisprudenciales dispuestos en la sentencia SU-916 de 2010.

En la **sentencia T-605 de 2013** se estudió el caso de una empleada en provisionalidad de la planta de cargos administrativos del Departamento de Santander a quien se le dio por terminada la relación laboral para proveer el empleo con la persona que aprobó el concurso de méritos, sin tener en cuenta su grave estado de salud. La Corte Constitucional estableció que **si bien se encuentra configurada una causal objetiva por medio de la cual la demandante puede ser desplazada de su cargo en provisionalidad, la Gobernación de Santander ha debido tomar las provisiones para dispensar la protección requerida por la actora como consecuencia de su condición de debilidad manifiesta, tal como se dispuso en la sentencia de unificación SU-446 de 2011 [...]**. (Resaltado fuera del texto original).

## **DEL DERECHO A LA REUBICACIÓN LABORAL.**

Las disposiciones enunciadas, son concordantes con lo establecido en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989, que a la letra señalan:

**"Artículo 16.** Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo. (Subraya texto)

**Artículo 17.** A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares del empleo y la incapacidad no origine e/ reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad. (Negrillas y subrayado fuera del texto original)

De lo anterior, se infiere que, para dar cumplimiento a la obligación de reubicación laboral, el trabajador debe poner en conocimiento al empleador de su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas, a fin de obtener la reubicación en un cargo diferente al que ocupaba, siempre que sea compatible con sus capacidades y aptitudes. No obstante, debe aclararse que en ningún caso la reubicación laboral puede implicar el desmejoramiento de las condiciones salariales inicialmente pactadas.

En adición a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo aludidas, es pertinente mencionar que el artículo 8 de la Ley 776 de 2002, "Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales", prevé el derecho a los trabajadores a la reubicación laboral, en los siguientes términos:

**"Artículo 8. Reubicación del trabajador.** Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle

*un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.”*

Sin duda alguna, la norma referida garantiza los principios de igualdad, solidaridad y estabilidad que deben converger en toda relación laboral, para permitir que los trabajadores que presentan condiciones especiales de salud puedan continuar desempeñando sus funciones, asignándoles labores que garantizan no solo su desempeño laboral sino la protección de su derecho fundamental a la salud.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, existen las recomendaciones médicas de reubicación la cual jamás se materializó ni se tuvo en cuenta al asignarme las mismas funciones que venía desempeñando.

La Honorable Corte Constitucional mediante varios fallos tales como T-263 de 2009, T-960 de 2009, T- 269 de 2010, y T-554 de 2010, entre otras ha indicado como criterios mínimos que deben tener en cuenta el empleador o el Juez Constitucional para determinar si la reubicación laboral es viable:

*"(i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;*

*(ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;*

*(ii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;*

*(iv) Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;*

*(v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;*

*(vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes[13]*

*En conclusión, los criterios y presupuestos señalados anteriormente se encuentran afincados en el respeto de la dignidad humana y la materialización del principio de solidaridad, sumado a la necesidad de efectivizar las normas constitucionales y legales que protegen la estabilidad laboral reforzada de la población discapacitada, la cual tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad; lo anterior con el supremo fin de procurar disminuir el difuso proceso de exclusión y marginación que debe padecer, para así tratar de aminorar la carga que implica soportar su discapacidad." (Subrayado fuera de texto original)*

En adición, la Corporación ha indicado mediante sentencia T-292 de 2011, Magistrado ponente: Luis Ernesto Vargas Silva, sobre el derecho a la reubicación laboral lo siguiente:

*"Esta corporación ha sostenido que en el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando un trabajador se encuentre en una situación de debilidad manifiesta que le impidan desempeñar adecuadamente las funciones para las cuales fue contratado, debido a su estado de salud, tendrá derecho a la reubicación laboral. **El derecho a la reubicación laboral constituye un***

***medio para garantizar los derechos fundamentales de los disminuidos físicos, en donde "la conservación del empleo y el ejercicio de una actividad lucrativa a pesar de los padecimientos de salud, representa para el trabajador la posibilidad de vivir dignamente y satisfacer su mínimo vital". El derecho a la estabilidad laboral reforzada trae consigo el derecho a la reubicación, que implica la asignación en un cargo de igual o superiores beneficios laborales al que venía desempeñando, así como la capacitación para las nuevas funciones, con el ánimo de proteger los derechos fundamentales del actor."***

Teniendo en cuenta que la reubicación laboral tiene estrecha relación con la estabilidad laboral reforzada, ya que va dirigida a garantizar el derecho del empleado a su reincorporación y permanencia en el empleo, luego de padecer la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, equiparándola como una medida de protección especial conforme a su capacidad laboral, así como la situación particular de cada caso según el criterio del profesional y el estado de salud del empleado por lo tanto, se considera importante recordar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y las Sentencias C-531 del 10 de mayo de 2000, T-614 de 2011, T-050 de 2011, T-529 de 2011, T-225 de 2012, **T-141 del 2016** de la Corte Constitucional, disposiciones normativas y jurisprudenciales que consagran el fuero de discapacidad, y expuesto que:

*"(...) La estabilidad y ubicación laboral, han sido considerados por la Corte Constitucional como un pilar importante para lograr el objetivo de integración social de las personas en situación de discapacidad. En consecuencia, cuando se analiza la relación laboral de trabajadores en situación de discapacidad, opera el principio de estabilidad en el empleo, que consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído".*

Que como hasta la fecha se contempla soy acreedora a la medida protectora y el derecho que le cobija de un trabajador que por consecuencia de una disminución en mi capacidad laboral deba ser reubicada, debe tenerse presente que se encuentran amparados igualmente por el fuero de discapacidad, sin embargo, corresponde indicar lo que el legislador a conceptualizado por discapacidad, para lo cual el suscrito citará el literal 13 del artículo 7 del Decreto 917 de 1999, el cual reza:

*"Se entiende por Discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona."*

### **3. JURAMENTO**

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no he formulado acción de tutela por los hechos relatados.

#### **4. SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL**

- **ORDENAR**, a la Secretaría de Educación Municipal de Pasto abstenerse de realizar cualquier actuación que conlleve a la insubsistencia laboral, hasta tanto no se resuelva de fondo la presente acción de tutela.
- **ORDENAR**, a la Secretaría de Educación Municipal de Pasto, abstenerse de proferir acto administrativo por medio del cual se retire el estatus de auxiliar de servicios generales, código 470 Grado 2, hasta tanto se decida la presente acción de tutela.

#### **5. PRETENSIONES**

Teniendo en cuenta los supuestos facticos de la presente acción y al configurarse una violación flagrante a los derechos fundamentales a la salud, vida digna, a la seguridad social, reubicación laboral, estabilidad laboral reforzada y estabilidad ocupacional reforzada, muy respetuosamente se solicita:

1. Se ordene no proveer el cargo de ALIX YOLANDA LEGARDA IBARRA, identificada con C.C. No. 30.731.305.
2. En caso de proveerse el cargo de ALIX YOLANDA LEGARDA IBARRA, identificada con C.C. No. 30.731.305, se vincule nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o con equivalencia del que venía ocupando.
3. Las declaraciones que el Juez Constitucional estime pertinentes para garantizar plenamente los derechos fundamentales vulnerados.

#### **6. PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

##### **LEGITIMACIÓN ACTIVA**

El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales.

En el presente caso, actúo en defensa los derechos e intereses de mis clientes como les corresponden, razón por la que considero me encuentro legitimado para presentar la presente acción.

##### **LEGITIMACIÓN PASIVA**

La SECRETARIA MUNICIPAL DE PASTO, frente al artículo 5 del Decreto 2591 de 1991, pues establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de una autoridad pública que haya violado, viole o amenace un derecho fundamental.

##### **SUBSIDIARIDAD**

Este requisito se cumple, en el presente asunto, dado que, por las circunstancias en las que me encuentro debe evaluarse con mayor detenimiento por parte del fallador, así las cosas se encuentra que por mis patologías ha sido necesario expedir incapacidades por el profesional de la salud, en esta medida, resulta evidente que me encuentro en situación

de debilidad manifiesta, situación que a la luz de la jurisprudencia constitucional, torna procedente la presente acción.

Respecto del estado de debilidad manifiesta, esta Corte ha considerado que cuando se encuentran involucrados los derechos fundamentales de personas que han visto menguadas sus capacidades debido a una condición física o psíquica, independientemente de la calificación médica expedida por los órganos competentes, corresponde al juez constitucional valorar cada caso en concreto para determinar si la acción de tutela es procedente para proteger los derechos constitucionales fundamentales. Lo anterior, con fundamento en el principio de solidaridad que debe orientar todas las actuaciones del Estado y, por supuesto, las de los particulares frente a las personas que debido a una enfermedad se encuentran en situación de desigualdad. Sobre lo anterior se pronunció esta Corte en la sentencia T-141 de 2016, en la que estableció lo siguiente:

*“En ese orden de ideas, darles un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud o a las personas calificadas con discapacidad, desconoce los fundamentos constitucionales y, principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada.*

*Así, las personas con discapacidad y aquellas que se encuentren en condición de vulnerabilidad por razones de salud enfrentan una situación de debilidad social que genera deberes derivados del principio de solidaridad, tanto para las autoridades como para los particulares.”*

## **7. COMPETENCIA**

De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y el numeral 3 del Artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1983 de 2017 se considera como competente a usted **JUEZ CONSTITUCIONAL DE PASTO**, para tutelar los derechos que motivan la presente acción.

## **8. PRUEBAS**

Solicito, señor Juez, se decreten, practiquen y tengan como pruebas las siguientes:

### **Documentales:**

1. Cedula de ciudadanía.
2. Decreto 0228 de 2016.
3. Acta de Posesión No. 0229 de 2016.
4. Concepto medico ocupacional fecha 5 de julio de 2017.
5. Historia clínica fecha 9 de diciembre de 2019.
6. Historia clínica fecha 13 julio de 2020.
7. Historia clínica fecha 30 de octubre de 2020.
8. Concepto medico ocupacional fecha 28 de septiembre de 2020.
9. Historia clínica fecha 25 de enero de 2021.

10. Concepto medico ocupacional fecha 23 de septiembre de 2021.
11. Concepto medico ocupacional fecha 3 de febrero de 2022.
12. Historia clínica fecha 25 febrero de 2022.
13. Historia clínica fecha 2 de mayo de 2022.
14. Concepto medico ocupacional fecha 26 de julio de 2022.
15. Historia clínica fecha 14 de septiembre de 2022.
16. Concepto medico ocupacional fecha 20 de septiembre de 2022.
17. Resolución No. 027 de 2023, de asignación de funciones.
18. Informe de inspección de puesto de trabajo fecha 22 de agosto de 2023.
19. Formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante fecha 26 de octubre de 2023.
20. Incapacidad medica 7 días, fecha 25 de octubre de 2023.
21. Historia clínica fecha 25 de octubre de 2023.
22. Incapacidad medica 30 días, fecha 1 de noviembre de 2023.
23. Resolución 3795 de 2023, terminación de provisionalidad.
24. Comunicado de fecha 5 de noviembre de 2023, de terminación de provisionalidad.

## 9. NOTIFICACIONES

Accionante:

Dirección Torres de Mariluz 2 etapa, torre 5, apartamento 102.

Correo electrónico: [bss.juridicos@gmail.com](mailto:bss.juridicos@gmail.com)

**Accionados:**

Correo electrónico:

- Secretaria de Educación Municipal:
  - [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)
- IEM Técnico Industrial
  - [secretariageneral@tecnicoindustrialpasto.edu.co](mailto:secretariageneral@tecnicoindustrialpasto.edu.co)
  - [iemtecnicoindustrial@sempasto.gov.co](mailto:iemtecnicoindustrial@sempasto.gov.co)

Atentamente

  
**ALIX YOLANDA LEGARDA IBARRA,**

C.C. No. 30.731.305 de Pasto (N)