

San Juan de Pasto, 30 de mayo del 2024.

Señor

JUEZ MUNICIPAL DE PASTO (Reparto de Tutela)

E. S. D.

Referencia: Solicitud de Amparo de Tutela.

ACCIONANTE:	FRANCO MARTIN ENRIQUEZ RUALES. C.C.13063440 de Pasto (N).
ACCIONADO:	GOBERNACION DE NARIÑO A TRAVES DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE NARIÑO.
DIRECCIÓN:	Barrio Pandiaco, Cra. 42B #18A-85, Pasto, Nariño.
TELÉFONOS:	6027333737
CORREO ELECTRONICO	sednarino@narino.gov.co
SOLICITUD DE AMPARO CONSTITUCIONAL	DEBIDO PROCESO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA; DERIVADOS DEL RETEN SOCIAL COMO PADRE CABEZA DE FAMILIA, LOS QUE SE DESPRENDEN DE ESTA CONDICION COMO SON: IGUALDAD, MÍNIMO VITAL; SEGURIDAD SOCIAL Y LOS QUE EL DESPACHO CONSIDERE VULNERADOS ADEMÁS DE LOS INVOCADOS.
PRECEDENTE HORIZONTAL:	<ul style="list-style-type: none">- Fallo de Tutela del 27 de noviembre de 2009 Sentencia: T- 865 de 2009. Accionante: Héctor Manuel Vizcaíno Ariza Accionado: Empresa Social del Estado Hospital de Ponedera (Atlántico). - Fallo de Tutela del 28 de mayo de 2014 Sentencia: T- 306 de 2014. Accionante: Pedro Vicente Chivatá Novoa Accionados: Nohora Libia García Ladino y los Juzgados 7° y 9° Civiles del Circuito de Bogotá. - Fallo de Tutela del 31 de Marzo de 2005

	<p>Sentencia: T- 290 de 2005 Accionante: José Arcadio Pastrana Escobar</p> <p>Accionado: Ministerio de Protección Social- Grupo Interno de Trabajo para la gestión del Pasivo Social de Puertos de Colombia.</p> <p>- Fallo de Tutela del 9 de Agosto de 2006</p> <p>Sentencia: T-653 de 2006 Accionante: María Cristina Vergara de Macía</p> <p>Accionado: Fiscalía General de la Nación.</p>
PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL:	<p>- Sentencia T-736 de 2009 del 16 de octubre de 2009.</p> <p>- Sentencia SU-067 de 2022 del 22 de febrero de 2022.</p>

FRANCO MARTIN ENRIQUEZ RUALES, identificado con C.C. 13063440 de Tuquerres (N), me dirijo respetuosamente a este honorable despacho judicial para interponer formalmente una ACCIÓN DE TUTELA, en virtud de los derechos constitucionales que considero han sido vulnerados. La presente acción se dirige en contra de la GOBERNACION DE NARIÑO, para el presente caso, representado por la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE NARIÑO (en adelante referido como '**SED**').

Es importante destacar que la Entidad Territorial Departamento de Nariño, el representante legal bajo el título de nominador, es el Señor Gobernador quien conforme a lo estipulado en el acuerdo de partes entre la Gobernación de Nariño y la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (**CNSC**), representada legalmente por **MAURICIO LIÉVANO BERNAL**, se ha fijado dentro de sus cláusulas, que: (...) Acuerdo N° 0362 del 30 de noviembre del 2020, CAPITULO I ARTICULO 4. PERIODO DE PRUEBA. **La actuación administrativa relativa al Periodo de Prueba, es de exclusiva competencia del nominador;** (resaltado mío); se entiende entonces que esta función es indelegable y por lo tanto es directa responsabilidad del señor Gobernador y sin embargo él delegó en el señor secretario de Educación, contrariando la norma, por lo que considero aquí inicia la vulneración el **Debido Proceso**.

A su turno hay una categoría de derechos “innominados”, esto es, aquellos que no están positivizados en la constitución, pero que a través de una interpretación sistemática de diversos preceptos constitucionales se ha inferido su existencia por parte de la Corte Constitucional, tales como los derechos al **mínimo vital**, la estabilidad laboral reforzada por ser padre cabeza de familia, además de tener mis condiciones de salud afectadas, mi derecho al retorno, a la subsistencia, a la dignidad humana, a la seguridad social, entre otros. Finalmente, se ha reconocido un grupo de derechos fundamentales por conexidad, en cuyo evento su reconocimiento se genera por la íntima relación con otros derechos fundamentales, como por ejemplo el pago del salario en conexidad con el mínimo vital.

INMEDIATEZ

Así mismo, la misma Corporación en variada jurisprudencia, entre otras, en las sentencias T-328 de 2010, T-526 de 2005 y T-692 de 2006 ha expresado que la tutela si bien es cierto no está sometida a un término de caducidad en virtud del principio de inmediatez, hay un plazo razonable para ejercerla, el cual está dado por seis (6) meses, por lo que considero, me encuentro dentro del término de inmediatez, aclarando que si no solicitó antes esta protección fue debido a que me encontraba buscando los soportes que anexo para prueba de mi solicitud.

SUBSIDIARIEDAD.

Acudo a la tutela como mecanismo subsidiario y transitorio para la protección de mis derechos fundamentales, donde se debe tener en consideración el tema de la subsidiariedad cuando los otros mecanismos judiciales no son suficientes para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, en este punto se debe tener en cuenta la sentencia **T- 290 de 2005** que expone que *“la prueba del perjuicio irremediable NO ES RIGUROSA, ni se encuentra sometida a ritualidades específicas, frente a casos especiales, dicho perjuicio puede presumirse, lo que se debe tener en cuenta son los derechos vulnerados que se señalan en los hechos concretos que permitan al juez constitucional deducir la ocurrencia de dicho perjuicio, de manera que la corte ha dicho que es legítimo presumir la inminencia del perjuicio irremediable del individuo que pierde súbitamente su única fuente de ingresos económicos y es la encargada de la sostenibilidad de su núcleo familiar”*. En mi caso la única fuente de ingresos es el salario percibido de mi empleo.

El Secretario de Educación, Dr. ADRIAN ALEXANDER ZEBALLOS CUATHIN en su afán de dar cumplimiento a las directrices impartidas, con ocasión al Proceso de selección 1522 del 2020, da curso al proceso de nombramiento en período de prueba, para que las personas con derechos en lista de elegibles, inicien su periodo de prueba en las plazas de vacante definitiva que venían siendo ocupadas en provisionalidad, sin tener en cuenta que debíamos ser excluidos de dicha decisión las personas que ocupamos esas plazas y tenemos circunstancias especiales que nos permiten estar dentro del retén social y por tanto tengo derecho a mi estabilidad laboral reforzada, para lo cual se debía seguir un debido proceso por parte de la SED donde nos permitiera antes de la desvinculación manifestar y demostrar nuestras condiciones de madre o padre cabeza de familia, pre pensionado o minusvalía por salud, proceso que nunca desarrollo el empleador siendo esta su obligación.

Seguidamente dentro de dicho proceso una de las obligaciones del nominador es que, por intermedio de Subsecretaría de Talento Humano y en coordinación con la líder del proceso en la oficina de talento humano de la **SED**, mantenga actualizado su base de datos antes, durante y después del reporte de OPEC, con el fin de proceder conforme lo regla el **Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública**. Insisto que en su proceder la administración departamental NO navega dentro del ámbito jurídico que lo rodea, debido a que no hicieron el estudio técnico frente al personal y sus historias laborales para respetar las situaciones administrativas antes de producir actos administrativos

ordenando el retiro de los empleados públicos que por sus condiciones tienen derecho a ser incluidos en el retén social y por tanto respetarse su estabilidad laboral.

Aunado a lo anterior, la Administración Departamental incurrió en una falta supremamente grave, puesto que ofertó en el concurso de méritos las vacantes del cargo de celador código 477 grado 2 (adjunto manual del cargo ofertado), situación que me llevó a determinar que como el cargo que ostentaba era grado 3 debía buscar una vacante similar a la que ostentaba inscribiéndome en la OPEC para celador código 477 grado 3, para la cual existían 3 vacantes. Misma inscripción en la cual logré quedar en lista de elegibles en la posición **38**, como consta en la resolución de la CNSC 10484 del 17 de agosto de 2023 la cual adjunto.

El 18 de enero de 2024, la Secretaria de Educación expide la resolución 291 por medio de la cual efectúa un nombramiento en periodo de prueba a la persona que por derecho participo en la opec para el cargo de celador código 477 grado 2 y termina mi nombramiento provisional en el cargo de celador código 477 grado 3.

Es importante anotar señor juez, el problema jurídico que se vislumbra en la presente acción de tutela, puesto que la administración ofertó cargo de celador en código 477 grado 2 opec No. 160265 y ofertó también cargo de celador código 477 grado 3 opec 160264. Y fue en el momento de realizar la posesión de los cargos y la audiencia para ofertar los mismos cuando se argumenta por parte de la Secretaria de Educación que los cargos de celadores actualmente son código 477 grado 3, por estar homologados con los cargos de la planta central y por ende todos los celadores de la Gobernación de Nariño son código 477 grado 3. Esto nos permite determinar que si los cargos son exactamente iguales, las listas de elegibles debieron unificarse así como se unificó la denominación y codificación de los cargos. Y de esa manera poder realizar la provisión de las vacantes, puesto que es claro que en mi caso participe para celador código 477 grado 3, y obtuve la posición 38, y en el cargo de celador 477 grado 2 muchos quedaron en posiciones inferiores a la mía y al existir más de 160 vacantes si se les permitió escoger plaza. Por tal razón, se violentó el debido proceso, la confianza legítima, el derecho al trabajo, el derecho al mérito y el derecho a la participación en condiciones justas, así como el derecho a la igualdad.

Frente a lo descrito se observan los derechos insistidos ignorados y vulnerados por la administración territorial, y es esa acción negligente e improvisada la que actualmente me tienen por fuera de mi trabajo, en situación de ansiedad depresión, estrés postraumático y afecciones de salud, ya que soy padre cabeza de familia, vivo en arriendo y tengo obligaciones bancarias por las cuales responder y no hubo

el deber de cuidado por parte de la Administración Territorial, puesto que antes de expedir el acto administrativo de mi desvinculación, no se me realizó ningún examen médico ocupacional, ni de ingreso, ni periódico, ni de retiro, situación que me obligo a pagar mi examen médico ocupacional particular para que se deje constancia por un profesional sobre mi situación real y actual de salud.

I.- DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS:

Debido Proceso, Estabilidad Laboral Reforzada por padre cabeza de familia, Igualdad, Mínimo Vital; Seguridad Social y los que el despacho considere vulnerados además de los invocados.

a. La entidad accionada ha incurrido en una flagrante violación de mis derechos fundamentales, consagrados en nuestra normatividad. Mi posición jurídica se encuentra reforzada en virtud de la **estabilidad laboral** que la ley otorga a las madres y padres cabeza de familia, como en mi caso que soy responsable de mi núcleo familiar, además sin tener en cuenta que actualmente tengo condiciones de salud delicadas, colocándome en un estado de indefensión, debido a que me desvincularon de mi empleo sin tener si quiera en cuenta mis condiciones especiales y que mi salario es la única fuente de ingresos, por lo tanto, al desvincularme me han dejado sin recursos que garantizan el mínimo vital tanto para mí como para mi núcleo familiar, como para responder por el pago del arriendo y las obligaciones bancarias. Esta circunstancia me categoriza dentro del régimen de "**retén social**", el cual prescribe una protección laboral especial que el Estado, conforme al ordenamiento jurídico y la profusa jurisprudencia al respecto, está compelido a salvaguardar.

b. Con esta decisión he quedado desprotegido totalmente del **mínimo vital** y por ende de **la seguridad social**, además de otros derechos que se desprenden de los señalados y que deben ser de consideración del despacho para incluirlos y protegerlos, teniendo en cuenta la seguridad social es un derecho fundamental que debe prestarse de manera continua e ininterrumpida, más aun en casos como el mío donde mi salud esta afectada y por tanto requiero atención médica constante para continuar con mi tratamiento.

Con base en la exposición de derechos vulnerados, solicito a su Señoría, imparta las siguientes o similares;

II.- DECLARACIONES Y ÓRDENES:

PRIMERA: DECLARE Que la GOBERNACIÓN DE NARIÑO a través de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE NARIÑO, con la decisión de declararme insubsistente motivando un acto administrativo Resolución 291 del 18 de enero de 2024, desconoce situaciones administrativas que me rodean y que

se exponen en acápite de los hechos.

SEGUNDA: ORDENE a la SED, y en el término que su señoría considere pertinente, la protección efectiva de mis derechos fundamentales vulnerados e invocados tales como: **Debido Proceso; Estabilidad Laboral Reforzada, Igualdad, Mínimo Vital; Seguridad Social.** En consecuencia, reconozca que me cobija una condición de inclusión en **retén social** y para protegerlos se me reubique a una plaza vacante del cargo de celador código 477 grado 3, con características y condiciones equivalentes a las que venía vinculado.

TERCERA: - SE ORDENE a la SED que, para proteger el mínimo vital invocado, se produzca el reintegro en el menor tiempo posible al igual que para proteger la unidad familiar y demás derechos de mi núcleo, se me reubica a un municipio cercano a mi lugar de residencia situada en el municipio de Ospina, puesto que mi cargo de Celador era en la Institución Educativa Técnica Municipal San Isidro del municipio de Ospina (Nariño)

CUARTA: Todas aquellas **declaraciones y órdenes adicionales** que su señoría estime pertinentes y necesarias para asegurar la protección efectiva y restitución plena de mis derechos fundamentales, que han sido vulnerados en el presente caso, y para prevenir futuras transgresiones en contra de mi integridad personal y laboral.

III. PRESUPUESTOS FÁCTICOS QUE RODEAN LOS HECHOS ESPECÍFICOS QUE JUSTIFICAN MI SOLICITUD DE AMPARO

1°. – El día 6 de febrero de 2008 la SED me nombró mediante Decreto No. 0123 en el cargo celador código 477 grado 3, para desarrollar mis funciones en la Institución Educativa Técnica San Isidro del municipio de Ospina, donde permanecí hasta el mes de Enero de 2024 cuando fui desvinculado con ocasión al nombramiento en periodo de prueba del compañero que ingreso a concursar en el proceso de selección 1522- 2020 en el concurso por la plaza de celador código 477 grado 2.

2°. - La relación laboral perduró hasta el 31 de Enero de 2024 de manera continua e ininterrumpida, manteniéndome en el mismo cargo y percibiendo como última asignación básica mensual la suma de DOS MILLONES TRESCIENTOS CUATRO MIL SETECIENTOS SESENTA Y UN PESOS (\$2.304.761).

Durante mi permanencia en el cargo, he cumplido a cabalidad con las obligaciones que me fueron encomendadas, no tuve llamados de atención, por el contrario, me destacó por mi continuo esfuerzo y trabajó a favor de la entidad y muchos años de mi vida laboral dedicada exclusivamente a dicha labor.

3°.- La vinculación laboral se da por terminada el 31 de Enero de 2024 mediante Resolución No. 291 *“Por la cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba”*, suscrita por el Subsecretario Administrativo y Financiero del Departamento de Nariño, acto administrativo que resuelve:

Art. 1. “Nombrar en periodo de prueba por el término de seis (6) meses al (la) Señor (a) CARLOS LEISON MOLANO HURTADO, identificado (a) con cédula de ciudadanía Nro. 1087414499, quien ocupo la posición Cien (100) de la lista de elegibles expedida por la Comisión del Servicio Civil, mediante Resolución Nro. 10485 del 17 de Agosto de 2023, bajo la OPEC 160265, para desempeñar el cargo de nivel asistencial de carrera administrativa en el cargo de CELADOR, código 477, grado 3 de la planta global de la Gobernacion de Nariño(...)”

“Art. 3 Terminar el nombramiento provisional del señor FRANCO MARTIN ENRIQUEZ RUALES, en el empleo de nivel asistencial en el cargo de CELADOR código 477, grado 3 de la planta global de la Gobernación de Nariño....”.

En este sentido, la acción de la SED al desvincularme de mi cargo resulta contraria a los principios de legalidad, continuidad y estabilidad laboral consagrados en nuestra legislación, vulnerando con ello mis derechos fundamentales y desconociendo de manera flagrante mis derechos por pertenecer al retén social en virtud de mi condición de padre cabeza de familia y tener condiciones de salud delicadas.

Esto último, en virtud del principio "in dubio pro operario" puesto que ante la duda de ejecutar una normatividad siempre se debe favorecer el trabajador y de conformidad con la jurisprudencia constante de nuestros tribunales, que han establecido que la estabilidad laboral es un derecho protegido constitucionalmente y que cualquier acción que atente contra dicho derecho debe ser considerada nula y sin efecto.

4°.- Doy a conocer a su despacho que actualmente vivo en arriendo, cuyo canon de arrendamiento es de CUATROCIENTOS MIL PESOS (\$400.000) situación que se puede evidenciar en el contrato de arrendamiento adjunto en el acervo probatorio.

5°.- Al momento de la desvinculación, la entidad no tuvo en cuenta que tengo problemas de salud, ni tampoco ejecuto su deber legal de implementar el Sistema de Gestion de Salud y Seguridad en el Trabajo puesto que nunca se me realizaron los exámenes medico ocupacionales ni exámenes paraclínicos de rigor, por ende me vi en la necesidad de solventar con mis propios y precarios recursos una cita medica con un especialista en medicina laboral para que determine mis condiciones de egreso al salir de mi trabajo, examen del cual se puede determinar lo siguiente:

Primero: Los riesgos laborales a los cuales me encontraba expuesto, tal como se describen en el examen médico ocupacional que son: riesgo físico, psicosocial, movimiento repetitivo, alteración del orden público, jornada laboral extensa, baja iluminación, caídas, malas instalaciones locativas, virus (covid 19, puesto que en tiempo de pandemia no se nos permitio el aislamiento), posiciones forzadas, trabajo pesado, diseño inadecuado del puesto de trabajo e indebida organización, riesgo biomecanico.

Segundo: A la fecha de mi retiro me encuentro con enfermedad laboral, puesto que se me diagnosticó lo siguiente “PACIENTE CON ANTECEDENTE DE DOLOR ARTICULAR BILATERAL EN RODILLAS, DISMINUCION EN LA AGUDEZA VISUAL, DOLOR ARTICULAR, BILATERAL EN LOS DEDOS DE LAS MANOS, DOLOR LUMBAR, ACTUALMENTE CURSA CON EPIDODIOS DE ANSIEDAD, ANGUSTIA, PREOCUPACION Y DEPRESION, CONSOLIDANDO UNA DEPRESION LEVE A MODERADA”.

6°.- Manifiesto señor Juez que mi salario devengado en el cargo de CELADOR, en la planta global de la Gobernacion de Nariño, era la única fuente de ingreso que tenía en mi núcleo familiar, y con el cual he podido tener estabilidad, y mantener una calidad de vida digna tanto para mí como para mi núcleo familiar, razón por la cual al realizar la desvinculación se genera una afectación de tipo irreparable, quedando desprotegidos económicamente, y sin ninguna cobertura de salud.

La afectación al mínimo vital es radical, pues se tiene sentado que mi subsistencia depende en un todo de los ingresos económicos que derivaba de mi vinculación a la Secretaria de Educación Departamental de Nariño que se mantuvo por más de dieciséis años.

Pongo mi caso a consideración del despacho y confío plenamente en la Sabiduría del Señor Juez de Tutela para que se proteja mis derechos.

V. MARCO LEGAL Y ANALISIS JURIDICO:

DERECHO AL DEBIDO PROCESO

- **Sentencia T-653 de 2006:** Se establece que la administración debe cumplir con una secuencia de actos determinada por la ley, y que estos actos deben guardar relación directa o indirecta entre sí, con el fin de salvaguardar los derechos de los administrados. En mi caso, al desconocer mi situación de funcionario código 477 grado 3, y al no haber unificado las listas de elegibles así como al haber posesionado a participantes de una opec en un cargo diferente y superior, la SED ha vulnerado mi derecho al debido proceso, ya que ha tomado una decisión que no se fundamenta en la búsqueda de la legalidad, esto representa una violación flagrante de mis derechos laborales y del debido proceso, por lo que es imperativo que se rectifique esta situación y se me restituya en mi cargo, en conformidad con la normativa aplicable y la basta jurisprudencia que amparan mi situación laboral en unas condiciones iguales o similares a las que tenía antes de ser desvinculado de mi cargo.

Quisiera concluir enfatizando en la importancia de respetar los derechos de los trabajadores y garantizar el debido proceso en todas las decisiones administrativas, especialmente aquellas que implican la desvinculación de cargos,

para así prevenir que se perpetúen injusticias y se siente un precedente negativo en la actuación de la administración pública.

Ahora bien, el derecho al debido proceso es aplicable a todas las decisiones administrativas, a pesar de las reglas específicas que rigen dichas actuaciones. En la Sentencia T-653 de 2006 se definió este derecho como: *“(i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa (ii) que guardan relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal. El objeto de esta garantía superior es (i) procurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus actuaciones, y (iii) salvaguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados.”*

Derecho a La Salud-Seguridad Social

La Constitución Política de Colombia, en el artículo 48, al referirse a la seguridad social, la describe como *“un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social”*.

Con posterioridad, al pronunciarse sobre el derecho a la salud, el artículo 49 dispone que: *“La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.*

Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley (...)”

En numerosas oportunidades y ante la complejidad que plantean los requerimientos de atención en los servicios de salud, la jurisprudencia constitucional se ha referido a sus dos facetas: por un lado, su reconocimiento como derecho y, por el otro, su carácter de servicio público.

En cuanto a la primera faceta, la salud debe ser prestada de manera oportuna, eficiente y con calidad, de conformidad con los principios de continuidad, integralidad e igualdad; mientras que, respecto de la segunda, la salud debe atender a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos previstos en los artículos 48 y 49 del Texto Superior.

Ahondando en la faceta de la salud como derecho, resulta oportuno mencionar que ha atravesado un proceso de evolución a nivel jurisprudencial y legislativo, cuyo estado actual implica su categorización como derecho fundamental autónomo. Para tal efecto, desde el punto de vista dogmático, se consideró que

dicha característica se explica por su estrecha relación con el principio de la dignidad humana, por su vínculo con las condiciones materiales de existencia y por su condición de garante de la integridad física y moral de las personas.

Esta nueva categorización fue consagrada por el legislador estatutario en la Ley 1751 de 2015, cuyo control previo de constitucionalidad se ejerció a través de la Sentencia C-313 de 2014. Así las cosas, tanto en el artículo 1 como en el 2, se dispone que la salud es un derecho fundamental autónomo e irrenunciable y que comprende entre otros elementos el acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad, con el fin de alcanzar su preservación, mejoramiento y promoción.

Principio de Continuidad en la Prestación del Servicio de Salud

La Corte Constitucional en Sentencia T-017/21 al respecto dijo:

“Dentro de los principios que orientan la garantía del derecho fundamental a la salud, contenidos en la Ley 1751 de 2015, cabe destacar el principio de continuidad. Este señala que las personas tienen derecho a recibir los servicios de salud de manera continua, es decir, una vez iniciada la prestación de un servicio determinado, no podrá ser interrumpido por razones administrativas o económicas. Conforme al numeral 3.21 del artículo 153 de la Ley 100 de 1993, el principio en comento implica que “(...) toda persona que habiendo ingresado al Sistema General de Seguridad Social en Salud tiene vocación de permanencia y no debe, en principio, ser separada del mismo cuando esté en peligro su calidad de vida e integridad”.

Por lo tanto, y según ha sido expuesto por la Corte, el mencionado mandato hace parte de las responsabilidades a cargo del Estado y de los particulares comprometidos con la prestación del servicio de salud.

En conclusión, ese principio de continuidad en la prestación de los servicios de salud reviste una categoría de especial importancia debido a que favorece el comienzo, desarrollo y terminación de los tratamientos médicos de forma completa, ello en procura de que tales servicios no sean interrumpidos por razones administrativas, jurídicas o financieras. Por lo tanto, el ordenamiento jurídico y la jurisprudencia constitucional desaprueban las limitaciones injustas, arbitrarias y desproporcionadas que afectan la conservación o restablecimiento de la salud de los usuarios.

Mínimo Vital

Sobre este derecho, la Corte Constitucional en sentencia SU-995 de 1999 señaló que el mínimo vital es un derecho fundamental autónomo ligado a la dignidad humana, que constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación y la atención en salud. Es decir, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana,

valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional.

La Corte Constitucional ha tratado específicamente el caso de la afectación al mínimo vital de una persona que la retiran del servicio por cumplir la edad de retiro y ha concluido que la acción de tutela es procedente cuando el salario que devengaba era el único ingreso que tenía para satisfacer sus necesidades básicas. Así lo dispuso este Tribunal en la Sentencia T718 de 2014:

“En los casos en que se invoca la protección del derecho al mínimo vital, a propósito de que a un trabajador lo retiran del servicio activo por haber cumplido la edad de retiro forzoso, la Corte ha sostenido como regla general que la tutela no es el mecanismo de defensa principal en tanto existe otro medio de defensa en la jurisdicción contenciosa administrativa para censurar el acto de desvinculación, como lo es la acción de nulidad y restablecimiento del derecho. Sin embargo, ha establecido como excepción que la protección constitucional sí procede, cuando al momento de la desvinculación el trabajador no ha logrado el reconocimiento de una pensión que garantice su derecho al mínimo vital y no cuenta con otra fuente de ingresos que le permita satisfacer sus necesidades básicas”

La Estabilidad Laboral Reforzada por Fuero a la Salud

De acuerdo con la jurisprudencia de nuestra Corte Constitucional, al margen de la clase de vinculación laboral que ostente el trabajador con el sector público o privado, cuando quiera que padezca alguna disminución física, psíquica o sensorial derivada de circunstancias que le impidan o dificulten el desempeño de sus labores en condiciones normales y que por ese solo hecho potencialmente pueda ser discriminado por su empleador o contratante, es titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada; por tanto el trabajador que se encuentre en tales condiciones es considerado como sujeto de especial protección Constitucional al encontrarse en evidentes circunstancias de debilidad manifiesta.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, este derecho tiene fundamento en varias disposiciones constitucionales, entre ellas el artículo 1, 13, 25, 47, 48, 53, 93.

Al momento de la desvinculación, la entidad no tuvo en cuenta que cuento que tengo problemas de salud como consta en el certificado medico que adjunto.

La Constitución Política en el artículo 13 y 47 tiene prevista una protección especial para aquellos trabajadores que en virtud de determinadas condiciones son titulares de una estabilidad laboral reforzada, con la finalidad de efectivizar el derecho a la igualdad.

Dentro de este grupo de personas están los trabajadores que adolecen de algún tipo de discapacidad a quienes el Estatuto Superior a lo largo de su articulado les confiere un amparo o tratamiento distinto al estar en circunstancias de indefensión con la finalidad de que el derecho a la igualdad se lleve a la práctica.

En sentencia T- 434 del 7 de mayo de 2008, M.P. Jaime Córdoba Triviño, respecto a la estabilidad laboral reforzada, estableció:

A pesar de lo expuesto, cuando uno de los extremos de la relación laboral está compuesto por un sujeto para quien el constituyente consagró un deber especial de protección; ó, cuando se trata de una persona que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, el derecho a la estabilidad laboral adquiere el carácter de fundamental, en virtud de diversas razones de carácter constitucional: Así, *“(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 (art. 13, incisos 2º a 4º), han llevado a la Corte a considerar que un despido que tiene como motivación explícita o velada la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria, y un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo”*.

Para esta Corporación es claro, así mismo, que la estabilidad laboral de quienes se encuentran en condición de debilidad manifiesta resulta especialmente relevante, no sólo por la evidente relación entre ésta y la posibilidad de gozar de condiciones de subsistencia dignas, sino porque la realización laboral de quienes se encuentran en tal posición se asocia directamente con la realización de la dignidad humana, y con la integración social de quienes enfrentan una limitación física, o de cualquier otro tipo.

Por otra parte, en sentencia T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, determinó que no solamente quienes se encuentren debidamente calificados como discapacitados merecen la especial protección de estabilidad laboral reforzada, sino todo aquel que encuentre disminuida su capacidad física:

“Es por ello que, en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido”.

En similares términos, en sentencia T-320 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, se determinó:

“la Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.”

Se debe agregar que, la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017 unificó los criterios de protección para los que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en

condiciones regulares, con independencia de si se tiene una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o leve, señalando lo siguiente:

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 quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les *“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en 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 peticionario 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 esta Corporación 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). Este caso fue seleccionado y sometido a la Sala Plena de la Corte para esos efectos, lo cual procede a hacerse.

La Corte decide reiterar su jurisprudencia para casos como este, esta vez en su Sala Plena, con el fin de unificar la interpretación constitucional. El 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 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). (...)

Según lo anterior, la Constitución consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo definido conforme a la reglamentación sobre la materia, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les “impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” (sentencia T-1040 de 2001). La experiencia acumulada por la jurisprudencia muestra que estas personas están también expuestas a perder sus vínculos ocupacionales solo o principalmente por ese motivo y, en consecuencia, a ser discriminados a causa de sus afectaciones de salud. (...)

En este punto, es relevante destacar que en sentencia SU- 087 de 2022, la Corte Constitucional, explicó:

Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. (iv) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Sobre este supuesto la Corte ha establecido lo

siguiente:

Para la Sala Plena es importante indicar que el siguiente no es un listado taxativo de los eventos donde opera la garantía de estabilidad laboral reforzada, sino que se trata de una sistematización de algunas reglas que es posible identificar en los pronunciamientos de las diferentes salas de revisión de la Corte. Por lo mismo, el juez deberá valorar los elementos de cada caso concreto para determinar si el accionante es titular de esta garantía.

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
<i>Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral</i>	<i>a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuada durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido. (...)"</i>

Solicito al despacho tener en cuenta el acervo probatorio que a continuación expongo señalado como cuadernillo de pruebas.

VI. ACERVO PROBATORIO:

Manifiesto a su señoría que adjunto a la presente acción, un cuadernillo denominado **ACERVO PROBATORIO** en donde pretendo hacer valer las pruebas documentales.

➤ ANEXO UNO.

Resolucion No. 291 de 18 de enero de 2024.

Mediante este documento pruebo la desvinculación que me realiza la Gobernación de Nariño y en sus considerandos la toma de decisión de vincular a los participantes al cargo de CELADOR CODIGO 477 GRADO 2, en el cargo de CELADOR CODIGO 477 GRADO 3.

➤ **ANEXO DOS.**

Cedula de ciudadanía.

Mediante este documento pruebo mi identificación.

➤ **ANEXO TRES.**

Resolucion 10484 de 17 de agosto de 2023.

Mediante este documento pruebo que me presente al concurso de meritos en la vacante para celador código 477 grado 3 y ocupe el puesto 38.

➤ **ANEXO CUATRO**

Resolucion 10484 de 17 de agosto de 2023.

Mediante la cual pruebo que los participantes de la opev 160265 participaron para una vacante de celador código 477 grado 2 y no para grado 3 como se los posesionó.

➤ **ANEXO CINCO**

Examen medico ocupacional.

Mediante el cual pruebo mi estado de salud y afecciones actuales con las que salgo de mi trabajo y donde se da cuenta de mi situación de salud mental.

➤ **ANEXO SEIS.**

Contrato de arrendamiento de inmueble de habitación

Mediante el cual pruebo que vivo en arriendo y no tengo casa propia.

➤ **ANEXO SIETE**

Certificado de crédito de consumo Banco AvVillas.

Por medio de la cual pruebo mis acreencias laborales.

➤ **ANEXO OCHO**

Certificado laboral No. 0102 Secretaria de Educacion.

Mediante el cual pruebo mi tiempo de trabajo en la Secretaria de Educacion de Nariño.

B. PRUEBAS DE OFICIO

Le solicito al señor juez que, ordene a las entidades accionadas allegar certificado, oficio u otro medio de prueba donde se pueda evidenciar los cargos que se encuentran vacantes de forma temporal o permanente en donde puedo continuar laborando, mi pretensión como es mi derecho, es continuar prestando mis servicios en la institución en donde he permanecido por más de diecisiete años y me he ganado la confianza de mis superiores, además de que emocionalmente ya estoy afectado por haber perdido mi única fuente de ingresos con el que me mantenía junto con mi núcleo familiar.

VII.- JURAMENTO:

Bajo la gravedad del juramento, manifiesto que la solicitud de amparo constitucional no se ha interpuesto ante otro juzgado o Tribunal por los mismos hechos y derechos.

VIII.- COMPETENCIA:

Por la calidad de la entidad tutelada y el ámbito de la administración, es el Juzgado municipal el competente para conocer el asunto presentado a su consideración.

IX.- NOTIFICACIONES:

ACCIONANTE: En caso de cualquier notificación favor dirigirse a la calle 18 N° 27-74 de la ciudad de Pasto, o a los correos electrónicos: fundacionmisderechos@hotmail.com

ACCIONADOS:

- Gobernación de Nariño: dirección: Calle 19 No. 23-78 – Pasto, Nariño, teléfono: 602733 2133, correo: notificaciones@narino.gov.co
- Secretaría de Educación Departamental, **Dirección: Cra 42B No. 18ª-85** Barrio Pandiaco- Pasto Teléfono: +57 602 7333737, correo electrónico: sednarino@narino.gov.co

Atentamente,


FRANCO MARTÍN ENRÍQUEZ RUALES.
C.C. 13063440 de Tuquerres (N).