

Santiago de Cali, Junio 19 de 2.024

Señor

**JUEZ LABORAL DE ORALIDAD DEL CIRCUITO
JUEZ ADMINISTRATIVO DE ORALIDAD
CIUDAD.**

REF: **ACCION DE TUTELA CON MEDIDA PROVISORIA**

ACCIONANTE: ILSA STELLA ROJAS LOPEZ

ACCIONADO: UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA

ILSA STELLA ROJAS LOPEZ, identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.106.508 expedida en Bogotá, domiciliada en la carrera 1 No. 59-60 APTO 302 TORRE B CONJUNTO LOS MADEROS DE CALI (V), muy respetuosamente me dirijo, a usted(es) con el fin de hacer uso de la acción Constitucional de Tutela **como mecanismo para evitar un perjuicio irremediable** con el fin de que me protejan efectiva e inmediatamente mis DERECHOS FUNDAMENTALES a: **MINIMO VITAL, AL TRABAJO, VIDA DIGNA, IGUALDAD** previstos en los artículos 2; 13;25; 29; 40; 48 y 228 de la Constitución Política; amenazados y/o violados por por tener la condición actual de MADRE CABEZA DE HOGAR, y padecer enfermedades RUINOSAS o CATASTROFICAS; **AL MÍNIMO VITAL, AL TRABAJO, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, A LA IGUALDAD, AL DEBIDO PROCESO**, previstos en los artículos 2; 13;25; 29; 40; 48 y 228 de la Constitución Política; amenazados y/o violados por la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA, debido a los siguientes:

HECHOS:

1. La suscrita, ILSA STELLA ROJAS LOPEZ, desempeño hasta el día de hoy 19 de junio de 2024 el cargo de OFICIAL DE MIGRACION con código 3010, grado 11 de la planta de personal de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA asignada actualmente en la Dependencia **DIRECCIÓN REGIONAL OCCIDENTE**, Grupo Interno de Trabajo **PUESTO DE CONTROL MIGRATORIO AÉREO ALFONSO BONILLA ARAGÓN**.

El día de ayer 18 de junio de 2024 a las 17:10 p.m. me fue notificada la siguiente decisión por parte de MIGRACION COLOMBIA: *"De manera atenta le comunico que mediante Resolución No. 1843 del 17 de mayo de 2024 se efectuó el nombramiento en periodo de prueba al(la) señor(a) **DIEGO FERNANDO OCHOA LOPEZ** identificado(a) con número de cédula No. 1032365033 en el marco del Proceso de Selección No. 1539 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2, el cual conforme a los términos de ley establecidos tomará posesión del empleo **OFICIAL DE MIGRACION** Código **3010**, Grado **17**, de la Planta global de personal de la Unidad Administrativa Especial de Migración Colombia. El día 19 de junio de 2024. Por lo tanto, me permito comunicarle que una vez se fije fecha de posesión del elegible se producirá la terminación de su nombramiento provisional en el empleo **OFICIAL DE MIGRACION** Código **3010**, Grado **11**, asignado actualmente en la Dependencia **DIRECCIÓN REGIONAL OCCIDENTE**, Grupo Interno de Trabajo **PUESTO DE CONTROL MIGRATORIO AÉREO ALFONSO BONILLA ARAGÓN**, sin embargo, se precisa que en el evento de presentarse alguna situación que modifique la posesión del señor(a) **DIEGO FERNANDO OCHOA LOPEZ**, esta le será comunicada por escrito y de forma oportuna.*

2. El día de hoy se me notifico personalmente la finalización a partir de la fecha de mi nombramiento en provisionalidad realizado mediante acto administrativo en el empleo OFICIAL DE MIGRACION código 3010 grado 11.
3. La emisión del acto administrativo que finaliza mis labores en el cargo mencionado, vulnera ostensiblemente mis derechos fundamentales al MINIMO VITAL, DEBIDO PROCESO, VIDA DIGNA, MADRE CABEZA DE HOGAR, sumado a mi precario estado de salud, puesto que no se tuvo en cuenta que en ejercicio de mis funciones, en el mes de octubre de 2022 se me diagnostico VIRUS DE VIRUELA SIMICA(VIRUELA DEL MONO), la cual al ser una enfermedad epidemiológica al tener contacto con pasajeros de otros países por mis funciones como oficial de migración, lo que ocasiono mi aislamiento preventivo en su momento, tal como lo acredito con mi historia clínica y formato de informe por parte de ARL POSITIVA.
4. Dicho diagnostico me desencadeno una serie de patologías tales como HEPATITIS AUTOINMUNE ,CIRROSIS BILIAR PRIMARIA Y ESCLEROSIS en razón de lo cual me encuentro actualmente en tratamiento medico; circunstancias estas de relevancia que no fueron tenidas en cuenta al momento de mi retiro del cargo injustificado.
5. De otra parte, tal como se observa de la resolución 1843 de mayo 17 de 2024 por la cual se realiza un nombramiento en periodo de prueba en ascenso y se finaliza un nombramiento en provisionalidad como es mi caso, el nombramiento realizado al señor DIEGO FERNANDO OCHOA LOPEZ lo fue bajo código 3010 grado 16, y tal como se evidencia de dicho acto, el grado que ocupo actualmente es el grado 11, el cual difiere ostensiblemente del señor OCHOA LOPEZ. Por consiguiente, dicha irregularidad vulnera ostensiblemente el debido proceso administrativo, ya que nada tiene que ver mi grado 11 con el grado 16 sobre el cual se hizo el nombramiento en periodo de prueba.
6. Tampoco se analizo mi situación familiar actual de MADRE CABEZA DE HOGAR pues convivo bajo el mismo techo con mi hija SHARON ESTEFANIA BARBOSA ROJAS quien depende en un 100% de mis ingresos, pues no tiene ayuda de persona diferente a la suscrita; ostentando actualmente su condición de estudiante de AUXILIAR DE VUELO en INTERCONTINENTAL DE AVIACION en esta ciudad.
7. En línea con lo anterior, en caso de dejar el cargo que actualmente desempeño, se vería afectada no solo mi situación familiar sino la de las personas que se encuentran a mi cargo, no contamos con ningún otro tipo de ingreso que nos permita cubrir todos y cada uno de los gastos que son de mis responsabilidades afectando de manera sustancial el Mínimo Vital que es un derecho fundamental que va ligado estrechamente a la Dignidad Humana, el cual se concreta en la posibilidad de contar con una subsistencia digna, pues constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinadas a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional y encuentra su materialización en las diferentes acreencias laborales y prestacionales, que se deriven de la relación laboral.

SOLICITUD MEDIDA PROVISIONAL

En aras de evitar un perjuicio irremediable y no hacer nugatorio los efectos de esta acción constitucional, formulo la siguiente solicitud de medida de SUSPENSIÓN PROVISIONAL. Como quiera que de conformidad con lo establecido en el artículo 7

del decreto 2591/1991, se dispone que: "desde la presentación de la solicitud, cuando el Juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere"; con mi acostumbrado respeto le solicito que ORDENE al Doctor RIGOBERTO NIÑO CORREDOR- SECRETARIO GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA, **SUSPENDER** los efectos de la Resolución No 1843 DE MAYO 17 DE 2024, mediante la cual se realizó el nombramiento en periodo de prueba en ascenso del señor DIEGO FERNANDO OCHOA LOPEZ en el cargo OFICIAL DE MIGRACION CODIGO 3010 GRADO 17, designación que fuera formulada mediante Resolución No. 1843 DE MAYO 17 DE 2024.

En consecuencia, SUSPENDA los efectos del acto administrativo dictado y las actuaciones que como consecuencia de esta determinación se desprendan del mismo, tales como comunicaciones, aceptación, posesión, etc.

LA TUTELA DEPRECADA COMO MECANISMO TRANSITORIO PARA EVITAR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE.

El artículo 8° del Decreto 2591/2011, establece que: " Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de Tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un mecanismo irremediable"; y agrega, que" En el caso del inciso anterior, el Juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente solo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de Tutela. Si no la instaura, cesarán los efectos de este" La necesidad de deprecar con este carácter la tutela (como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable) de los derechos invocados.

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento afirmo que antes no he formulado acción de Tutela sobre estos mismos hechos y derechos.

DERECHOS VIOLADOS Y/O AMENAZADOS

Los previstos en los artículos 2,13,25,29,40,48, y 228 de la Constitución Política, relativos a Mínimo Vital; al Trabajo, a la Seguridad Social, a la Dignidad Humana, y al Debido Proceso, amenazados y/o violados por LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA.

PRETENSIONES:

Con fundamento en las razones fáctico-jurídicas anteriormente expuestas, ruego a Ustedes que accedan a las siguientes pretensiones:

PRIMERA: Con el fin de evitar un PERJUICIO IRREMEDIABLE e IRREVERSIBLE y no hacer nugatorio los efectos de esta acción constitucional; muy comedidamente solicito TUTELAR los derechos fundamentales alegados como violados y/o amenazados, y, especialmente el concerniente al MINIMO VITAL, DEBIDO PROCESO, VIDA DIGNA, AL TRABAJO, ORDENANDO, y ORDENAR al Doctor RIGOBERTO NIÑO CORREDOR- SECRETARIO GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA, SUSPENDA los efectos de la Resolución No

1843 de mayo 17 de 2024, mediante la cual se realizó el nombramiento en periodo de prueba del señor DIEGO FERNANDO OCHOA LOPEZ así como las actuaciones que como consecuencia de esta determinación se desprendan del mismo, tales como comunicaciones, aceptación, posesión, etc.

Conforme las Consideraciones expuestas resulta suficiente para acceder a la solicitud de medida provisional elevada como quiera que se encuentra la configuración de un perjuicio irremediable, en el evento en que la entidad accionada efectúe la posesión del nombrado en el cargo que actualmente ocupó en calidad de provisional, en tal sentido se trae a colación lo contemplado por la Honorable Corte Constitucional en sentencia T- 326 de 2014, en la que estableció:

"6.4. A partir de las posiciones fijadas por diferentes salas de revisión de tutelas, se puede concluir que (i) la decisión de la Administración de excluir del empleo público a quien lo ejerce en provisionalidad, debido a la necesidad de permitir el ingreso de quien ha superado el concurso de méritos, es una medida constitucionalmente adecuada, pues se sustenta en el carácter preeminente de esa modalidad de provisión de cargos: (ii) sin embargo, la medida no resulta necesaria cuando quien ejerce el empleo en provisionalidad es un sujeto de especial protección constitucional, como sucede con las personas próximas a pensionarse y, a su vez, concurre un margen de maniobra para la Administración en cuanto a la provisión del empleo, en razón de la diferencia entre las plazas ofertadas y aquellas provistas mediante la lista de elegibles correspondiente y (iii) una decisión en este sentido se muestra compatible con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, a la vez que resulta respetuosa de los derechos fundamentales de dichos sujetos de especial protección. "

Al igual que en la sentencia T-631 de 2002, sobre la afectación al mínimo vital:

"En la sentencia -140/00 sobre mínimo vital se indicó:

*"c) El concepto de mínimo vital o "mínimo de condiciones decorosas de Vida" **1471** deriva del principio de dignidad humana y de los derechos al trabajo y a la igualdad de los trabajadores y de los pensionados. Sentencias T-Ol 1 de 1998. T-072 de 1998. T-384 de 1998 y T-73(55 de 1999. Entre muchas otras.*

*d) La valoración del mínimo vital del pensionado no es una calificación ~~de~~ sino que depende de las situaciones concretas del accionante. Por consiguiente, el concepto de mínimo vital ~~no~~ se identifica con el monto de las sumas adeudadas o a "una valoración numérica de las necesidades biológicas mínimas por satisfacer para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo" **1481** De ahí pues que la jurisprudencia ha considerado que son factores importantes, pero no exclusivos, para su análisis, la edad del pensionado y la dependencia económica de la mesada pensional. Sentencias SU-995 de 1999 y T-Ol 1 de 1998. " La disminución del justo, en la liquidación de una pensión, afecta la calidad de vida del aspirante a pensionado, acostumbrado en su actividad laboral a recibir un salario que le ha permitido fijarse determinadas metas y compromisos. La sentencia T-439/00 indicó que el mínimo vital tiene una dimensión cualitativa y no cuantitativa. Además, disminuir arbitrariamente el monto de una pensión obligar a la persona a no retirarse del trabajo porque los ingresos salariales no tendrían la legal correspondencia con el ingreso*

pensional y esto afecta el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad del aspirante jubilado y el derecho al descanso.

SEGUNDA: Subsidiariamente, solicito se me REUBIQUE en el cargo de OFICIAL DE MIGRACION GRADOS 11 o 13 CODIGO 3010 o en el de TECNICOS ASISTENCIALES, de los cuales existen vacantes al interior de MIGRACION COLOMBIA en la REGIONAL OCCIDENTE.

FUNDAMENTO DE LAS PETICIONES

La presente tutela está orientada a demostrar que en la actualidad cuento con 2 fueros de estabilidad laboral tales como la enfermedad actual adquirida en virtud de mis funciones, mi condición de madre cabeza de hogar.

- ESTABILIDAD LABORAL PARA PERSONAS EN DEBILIDAD MANIFIESTA

Sentencia T-500/19 – Magistrado Ponente: ALBERTO ROJAS RÍOS

“...2.6. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de los sujetos en estado de Debilidad manifiesta y de los pre pensionados

2.6.1. De los principios de igualdad y estabilidad en el empleo –artículos 13 y 53 de la Carta– emana una protección preferente a favor de los trabajadores que se hallan en estado de *debilidad manifiesta*, orientada a

conjurar los actos discriminatorios en su contra y a garantizarles cierto grado de certidumbre en la ocupación a la cual se dedican.

2.6.2. Si bien el sistema jurídico dispensa esta forma de protección bajo la figura jurídica de *estabilidad ocupacional reforzada* a sujetos como mujeres embarazadas y en licencia de maternidad, personas en condición de discapacidad, adultos mayores y **trabajadores que padecen alguna enfermedad, independientemente del tipo de vinculación que tengan**, *“la jurisprudencia ha enfatizado que dicha clasificación no impide que se adopten medidas de protección para proteger otros grupos poblacionales o individuos que se encuentran también en una situación de vulnerabilidad.”*

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

2.6.4. En cumplimiento de dicha normatividad, este Tribunal ha puesto de relieve que

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

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

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

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

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

(...)

En este orden de ideas, la Corte Constitucional también ha sido enfática en señalar que toda persona que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado del padecimiento de una enfermedad y sin importar el tipo de relación laboral existente, ‘tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de

debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva, desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo (Sentencia T-490 de 2010)'. Es claro entonces que la protección con que cuenta este grupo de personas es relativa y no absoluta, ya que, como se acaba de mencionar, cuando el trabajador incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, el empleador puede tramitar la autorización de despido ante el respectivo inspector.

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

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

PRUEBAS:

Aporto los siguientes medios de prueba:

- Fotocopia de la cédula de ciudadanía en aras de acreditar mi edad.
- Copia resolución 1843 de mayo 17 de 2024.
- Copia de notificación de mi retiro y entrega del cargo.
- Historia Clínica.
- Declaración Extrajuicio.

NOTIFICACIONES:

- Las más las recibiré en los siguientes correos electrónicos:

- saliice@hotmail.com
- Celular 3160511922
- La UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA en su sede principal en Bogotá.

Atentamente,

ILSA STELLA ROJAS LOPEZ

C.C. No.. 52.106.508 expedida en Bogotá