

Señor
JUEZ DE TUTELAS DE CALI (REPARTO)
E. S. D.

REF.: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS
ACCIONADO: GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA

ANNIE GEOVANNA COLLAZOS MORALES, mayor de edad, vecina de esta ciudad, identificada con la cedula de ciudadanía No. 1.144.026.853 de Cali y portadora de la Tarjeta Profesional No. 196.390 del C.S. de la J., como apoderada judicial de la señora **MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS**, mayor de edad, identificada con la cedula de ciudadanía número No. 66.883.795 de Florida - Valle, según poder adjunto, por medio del presente escrito me permito instaurar **ACCIÓN DE TUTELA** en contra de la **GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA**, representada legalmente por la Gobernadora CLARA LUZ ROLDÁN GONZÁLEZ o quien haga sus veces, con fundamento en el derecho consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política, para que previos los trámites procesales previstos en el Decreto 2591 de 1991, se le tutele a la señora **MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS** sus derechos fundamentales consagrados en los artículos 86, 11, 13, 25, 47, 48, 49, 53, y 54 de la Constitución Política, **EL DERECHO A LA PROTECCIÓN ESPECIAL A DÉBILES FÍSICOS Y PSÍQUICOS, MÍNIMO VITAL Y MÓVIL, DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, DERECHO A LA VIDA DIGNA, DERECHO DE IGUALDAD, DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, lo anterior se fundamenta en los siguientes supuestos facticos y jurídicos:

HECHOS

1. La señora **MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS** tiene 44 años de edad, actualmente es madre cabeza de familia pues tiene a su cargo un bebe de un (1) año y dos (2) meses, nacido el 11 de marzo de 2019, siendo la señora **MARÍA** quien vela por su sostenimiento pues no cuenta con el reconocimiento del padre tal y como consta en declaración juramentada No. 004 en la Notaria Única del Círculo de Florida – Valle
2. La señora **MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS** fue nombrada en cargo provisionalidad de carrera administrativa mediante Decreto No. 1042 del 23 de junio de 2015 debidamente motivado, por el gobernador del departamento del Valle del Cauca, en uso de sus atribuciones legales.
3. Mi poderdante fue contratada para ostentar el cargo de SECRETARIA, código 440, Grado 07 en la Institución Educativa Regional Simón Bolívar ubicada en el Municipio de Florida – Planta de cargos financiada con recursos del sistema General de Participaciones para Educación, para reemplazar a la señora María Ercila Opance González por un término de 06 meses, con una asignación mensual de \$1.933.138 (UN MILLÓN NOVECIENTOS TREINTA Y TRES MIL CIENTO TREINTA Y OCHO PESOS MCTE).

(57 2) 395 67 68  (57) 317 853 63 33 

Calle 11 # 6-40 Oficina 304  ac.abogada@hotmail.com 

4. Dicho nombramiento en provisionalidad de la señora MARÍA en la Planta de Cargos – Administrativa – Financiada con recursos del Sistema General de Participantes fue prorrogado hasta tanto el Consejo de Estado se pronunciará sobre el Auto del 05 de mayo de 2014, tal y como obra en el Decreto No. 1945 del 31 de diciembre de 2015, realizado por el gobernador del departamento del Valle del Cauca, en uso de sus atribuciones legales.
5. Mediante Decreto No. 1-2-0408 del 07 de febrero de 2020: “...por el cual se hacen unos nombramientos en periodo de prueba y se declaran insubsistentes unos nombramientos provisionales en la Planta de Cargos Administrativa de los Establecimientos Educativos financiada con recursos del Sistema General de Participaciones para Educación..”, la administración dio por terminada la vinculación provisional de la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS y la declaro en insubsistencia, como consecuencia de los nombramientos efectuados en artículo 1ª del decreto aquí mencionado.
6. La GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA al haber ofertado las plazas y dar por terminada la vinculación provisional de la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS, no consideró lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.2, párrafos 2 y 3, modificado por el artículo 1 del Decreto No. 498 del 30 de marzo 2020, el cual indica:

“...Párrafo 2. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección este conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en periodo de prueba y retirar del servicio los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. *Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
2. *Acreditar la condición de padre o madre de cabeza de familia en los términos señalados en normar vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
3. *Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia*
4. *Tener la condición de empelado con fuero sindical.*

Parágrafo 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo. ...”

7. La administración omitió que la accionante hace parte del retén social en el caso de los servidores públicos vinculados en provisionalidad, debido a que la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS acredita dos de las condiciones exigidas por la norma citada anteriormente pues la señora MARÍA es madre cabeza de familia y tiene la condición de empleado con fuero sindical, adicional a ello, al momento de su desvinculación contaba con recomendaciones medico laborales y hasta la fecha, sufre de varias enfermedades; situaciones de alta importancia que serán

desarrolladas en los siguientes hechos, todas estas cuentan con documentación legal anexada al presente escrito que prueba la veracidad de lo acaecido por la accionante.

8. La **Sentencia T-084/18** reafirma la postura de la corte según la cual la protección derivada del retén social no es absoluta ni ilimitada:

MADRE CABEZA DE FAMILIA-Presupuestos jurisprudenciales para que una mujer sea considerada como tal

La condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos, a saber: (i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia. De igual modo, la verificación de las circunstancias anteriormente enunciadas debe realizarse en el marco de un procedimiento administrativo, que otorgue la plenitud de las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso.

9. Referente al origen de tensión entre la protección de una persona en condición de protección especial y el derecho de otra a acceder a un empleo público por haber ganado un concurso de méritos, la Corte en **Sentencia T-186/13**: Referencia: expediente T-3.706.556 /Acción de tutela interpuesta por Margarita Luz Orozco Lozano contra el Instituto Colombiano de Desarrollo Rural – Incoder /Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA/Bogotá, D.C., diez (10) de abril de dos mil doce (2012), indicó que:

“...Ha planteado la necesidad que en el caso concreto se efectúe un ejercicio de ponderación entre esos derechos, el cual no afecte el núcleo esencial de cada uno de los extremos en cuestión. Para ello ha enfatizado en dos tipos de argumentos centrales: (i) la necesidad que las autoridades del Estado interpreten las normas de forma razonable, proporcionada y compatible con los derechos fundamentales de los afectados; (ii) la obligación que esas mismas autoridades hagan una evaluación objetiva de las circunstancias del caso, diferente a una adjudicación aleatoria, en la cual se determine si es posible proteger concomitantemente los derechos del prepensionados y del aspirante...” (Subrayado fuera del texto).

10. Según los presupuestos jurisprudenciales anteriormente mencionados, la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS acredita la condición de madre cabeza de hogar tal y como obra en los anexos No. 2 y 3 del presente escrito, donde se aporta Registro Civil de Nacimiento de su hijo y Declaración juramentada del día 20 de mayo de 2020.
11. Así mismo, la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS tiene la condición de empleado con fueron sindical al pertenecer a la organización sindical “SINTRASERPUVAL” “SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN Y LOS MUNICIPIOS DE COLOMBIA”, actuando en la Junta Directiva de la misma como SECRETARIA GENERAL principal, para lo cual se aporta constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical con fecha de registro del día 19 de julio del 2017.
12. Al hacer parte de esta organización sindical, mediante escrito de fecha 11 de marzo de 2020 la Presidenta de SINTRASERPUVAL Florida le informó a SINTRASERPUVAL NACIONAL la

relación de los afiliados a los cuales se les estaba violando el derecho al trabajo y a los cuales se le estaba apoyando con la presentación del derecho de petición, entre ellos la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS.

13. Anterior a ello, el día 04 de febrero de 2020 la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS radicó derecho de petición bajo el radicado No. 1349241 (6 folios) ante la GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA, de referencia : “derecho de petición por ser sujeto de especial protección por encontrarme inmerso dentro de los requisitos o calidades consagradas en el artículo 12 de la Ley 790 “reten social” “, con el fin de que le fuese protegido el derecho a la estabilidad laboral reforzada con las siguientes peticiones:

PETICIONES

- Abstenerse de nombrar de la lista de elegibles hasta tanto se tomen todas las medidas necesarias para garantizar mi derecho de estabilidad laboral reforzada consagrada en la constitución política en calidad de *Madre cabeza de familia* tales como traslado a un cargo igual o superior al que vengo desempeñando en la actualidad.
- Abstenerse de seguir vulnerando mis derechos fundamentales al derecho de petición, derecho al trabajo, derecho al debido proceso administrativo , derecho a la estabilidad reforzada , derecho a la igualdad y demás derechos que se están vulnerando por parte del ente nominador al publicar la lista de elegibles y todo esto sin antes darle solución a la situaciones laboral de las personas que gozamos de especial protección

14. El 01 de abril de 2020, la GOBERNACIÓN DEL VALLE respondió dicho derecho de petición, en el cual, en resumen, no accedió a las peticiones mediante escrito de “Ref. Respuesta derecho de petición SADE No. 1360015- 1363755” donde afirman lo siguiente:

“...Previo a la contestación de fondo es necesario realizar las siguientes precisiones de orden legal, las cuales facilitarán el entendimiento del soporte de esa naturaleza en la cual se basa la misma, anunciándole desde ahora que es imposible acceder a sus pretensiones como se explicará en el presente documento..

... Finalmente, si bien es cierto Usted adjunta anexos consistentes en información relacionada con sus hijos menores de edad o dependientes suyos, no logra demostrar, de manera relevante de conformidad a los criterios expuestos, que encabeza suya concurren las notas distintivas que consolidan la categoría alegada, Razones por las cuales no se accederá a las pretensiones vertidas en su escrito...”

15. Es sumamente importante informar que la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS tiene antecedentes de cáncer de tiroides, tiene un proceso médico por fibromialgia causada por estrés laboral desde hace aproximadamente 2 años y que al momento de declararse la insubsistencia a través del Decreto No. 1-2-0408 del 07 de febrero de 2020 anteriormente citado, la señora MARÍA contaba con recomendaciones médicas a causa de sus diferentes problemas de salud y que sumado a eso se encontraba en la lactancia materna de su bebé.

(57 2) 395 67 68  (57) 317 853 63 33 

Calle 11 # 6-40 Oficina 304  ac.abogada@hotmail.com 

16. Desde el año 2017 a la actualidad la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS ha asistido a controles médicos con diferentes especialistas, entre ellos también tenía controles periódicos con la trabajadora social de la siguiente manera:

RESUMEN HISTORIA CLINICA		
FECHA	SITIO DE REALIZACIÓN, ESPECIALIDAD Y NOMBRE DEL PROFESIONAL	RESUMEN / ENFERMEDAD ACTUAL MOTIVO DE CONSULTA DIAGNÓSTICOS RECOMENDACIONES
SEPTIEMBRE 6 2017	CICLO VITAL COLOMBIA PSIQUIATRÍA DR. VÍCTOR HUGO ACOSTA	“ VIVE SOLA , 41 AÑOS SECRETARIA VIVE EN FLORIDA MC PROBLEMAS EN EL TRABAJO ASISTE A CONSULTA SOLA REFIERE QUE HA ESTADO EN SU TRABAJO DESE HACE 2 AÑOS QUE ELLA LLEGO A OCUPAR UN CARGO QUE ANTES OCUPADA UNA PERSONA DE LA PREFERENCIA DE SU FEJE , HABLA QUE LE HAN HECHO UN AMBIENTE TENSO QUE CONSTANTEMENTE SEÑALAN A VECES SIN MOTIVO QUE CUANDO SU JEFE LA LLAMA SE LLENA DE ANGUSTIA NO EXPERIMENTA DESEOS DE IR A TRABAJAR DICE QUE NUCA LE DIERON UNA INDUCCIÓN Y TIENE QUE BUSCAR POR SU CUENTA LA EXPLICACIÓN DE CÓMO HACER VARIA LABORES ADEMÁS DE ESTO HA TENDIDO VARIOS SUCESOS ULTIMO UN CÁNCER DE TIROIDES EL PADRE TUVO CONVALECENCIA COMPLICADA Y MADRE DIAGNOSTICADA CA DE COLON QUE ESTA EN TRATAMIENTO EN LA ACTUALIDAD DICE QUE ELLA RESPONDE POR LA MADRE Y SU HIJA DIAGNOSTICO: EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SÍNTOMA PSICÓTICOS ESCITALOPRAM TAB 10 MG POR 90 DÍAS CONTROL EN 1 MES
FEBRERO 22 2018	CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DEL PALMAR DR. CAROLINA BARAHONA REBOLLEDO.	CAUSA DE CONSULTA: DOLOR DE ESPALDA REFIERE INTENSIFICACIÓN DE DOLOR POST PARTO, DESDE HACE 2 AÑOS, MALAS POSTURAS EN SEDENTE DEL TRABAJO HA REQUERIDO T FÍSICA, VIVE CON CANSANCIO, DUERME BIEN PERO EL SUEÑO NO ES REPARADOR DX: LUMBALGIA MECÁNICA, POSIBLE FM, HIPOTIROIDISMO DIAGNÓSTICOS: M545 LUMBAGO NO ESPECIFICADO M779: ENTEROPATÍA, NO ESPECIFICADA
JUNIO 18 2018	CICLO VITAL COLOMBIA PSIQUIATRÍA DRA. NORIEGA	CITA DE CONTROL REFIERE ESTAR EN CONTROLES PARA SU FIBROMIALGIA, EN CONTROLES CON FISIATRÍA Y EN CONTROLES CON MEDICO LABORA. REFIERE PERSISTENCIA DE SINTOMATOLOGÍA A NIVELES LABORAL, REFIERE MARCADA CARGA LABORAL, EL CUAL EMITA MEDICINA LABORAL Y SOLICITA CONTROLES POR PSIQUIATRÍA. ANTECEDENTE DE CA PAPILAR DE TIROIDES E EL 2008 EN MANEJO CON TIROIDECTOMÍA Y YODO TERAPIA ANTECEDE DE OBESIDAD. DIAGNOSTICO PRINCIPAL: F322 EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SÍNTOMAS PSICÓTICOS DIAGNOSTICO RELACIONADO: F321 EPISODIO DEPRESIVO MODERADO. SE REMITE A MEDICO OCUPACIONAL EVALUAR ÁREA DE TRABAJO.
JUNIO 19 2018	CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DEL PALMAR FISIATRÍA DRA. CAROLINA BARAHONA	CAUSA DE LA CONSULTA: INFILTRACIONES 4 INFILTRACIONES DE CÓCCIX PIRAMIDAL SUPERIOR Y MEDIO DERECHOS, PREVIA AUTORIZACIÓN DIAGNÓSTICOS: M545 LUMBAGO NO ESPECIFICADO DX: COXIGODINIA, MIFASCIALES LUMBALGIA MECÁNICA. OBSERVACIONES: CONTROL SEGUIR EJERCICIOS INCAPACIDAD POR 2 DÍAS, EL 21/06/2018 SE PRÓRROGA INCAPACIDAD POR 1 DÍA POR INFILTRACIÓN.



OCTUBRE 10 2018	CICLO VITAL COLOMBIA PSIQUIATRÍA DRA. NORIEGA	M.V: CITA DE CONTROL E. A: PACIENTE CON DX DE F322 F321 EN MANEJO CON SERTRLATAN, LA CUAL SUSPENDIÓ POR ESTAR EN EMBARAZO, SUMADO A ESTO SU MADRE FALLECIÓ HACE 20 DÍAS CON EDAD GESTACIONAL DE 19 SEMANAS EN CONTROLES GINECOLOGÍA EMBARAZO DE ALTO RIESGO, REFERIR QUE PERSISTE EL ACOSO LABORAL EN EL MOMENTO CON MAL PATRÓN DEL SUEÑO ANSIEDAD. DIAGNOSTICO PRINCIPAL: FR321 EPISODIO DEPRESIVO MODERADO. DIAGNOSTICO RELACIONADO: F412 TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN.
NOVIEMBRE 8 2018	FISIATRÍA DRA. CLAUDIA BARAHONA	"HA EMPEORADO CUADRO DOLOROSO GENERALIZADO COXIGODINIA QUE ASOCIA A EVENTO ECONÓMICO Y REQUERIMIENTO DE DESLAZAMIENTO FORZADO POR PRESIONES ECONÓMICAS DE SU SITIO DE ORIGEN Y ADICIONAL NUEVA GESTACIÓN DE 21 SEMANAS APARIENCIA. ANSIOSA DEPRESIVA POR ESTAR EN EPISODIO DE REAGUDIZACIÓN DE FIBROMIALGIA Y DOLOR SACRO COCCÍGEO INCREMENTADOS POR MOTIVOS ECONÓMICOS Y SOCIALES EN EL MUNICIPIO SITUACIÓN DE GESTACIÓN ACTUAL NO PUEDO MANEJAR COMO CRISIS CON FÁRMACOS Y SOLICITO APOYO ALTERNATIVO CON ACUPUNTURA INCAPACIDAD POR 2 DÍAS DIAGNOSTICO: M779 ENTESOPATIA, NO ESPECIFICADA DX: FIBROMIALGIA GESTACIÓN COXIGODINIA
DICIEMBRE 10 2018	IPS CLÍNICA SALUD FLORIDA SAS PSICOLOGÍA DRA. MAGRED PATRICIA QUEVEDO	CONSULTA POR PSICOLOGÍA NO.2 SE DA ORDEN DE CITA DE NUTRICIÓN. SE EXPLICA LA IMPORTANCIA DE LLEVAR CONDUCTAS DE AUTOCUIDADO. DIAGNOSTICO: G479 :TRASTORNO DEL SUEÑO, NO ESPECIFICADO Z359 :SUPERVISIÓN DE EMBARAZO DE ALTO RIESGO F412: TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN RESULTADOS DE LABORATORIO: USUARIA CON ANTECEDENTES DE FIBROMIALGIA QUIEN ESTA EN VALORACIÓN CON MEDICO. PLAN DE MANEJO: SE DA CITA DE CONTROL POR PSICOLOGÍA SE ENVÍA A CITA DE PSIQUIATRÍA POR TRASTORNO DE SUEÑO SE RECOMIENDA LLEVAR INDICACIONES DE CONTROL PRENATAL SE RECOMIENDA CUIDADOS ALIMENTARIOS, SE INSISTE EN CONDUCTAS DE AUTOCUIDADO. DÍAS DE INCAPACIDAD 2
DICIEMBRE 14 2018	SOS PALMIRA DRA. MARIA TERESA ROJAS	CITA MEDICINA LABORAL
DICIEMBRE 26 2018	CICLO VITAL COLOMBIA PSIQUIATRÍA DRA. MARIA PILAR NORIEGA GUERRERA	EN CONTROLES CON GINECOLOGIA POR EMBARAZO DE ALTO RIESGO, TIENE PENDIENTE VALORACIÓN POR TERAPIA OCUPACIONAL. EN CONTROLES POR SU FIBROMIALGIA. DIAGNOSTICO PRINCIPAL: F322 EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SÍNTOMAS PSICÓTICOS. DIAGNOSTICO RELACIONADO: F321 EPISODIO DEPRESIVO MODERADO CONSULTA DE CONTROL O DE SEGUIMIENTO POR MEDICINA ESPECIALIZADA PSIQUIATRÍA/ CONTROL EN 1 MES PRIORITARIO POR EMBARAZO.
ABRIL 01 2019	CICLO VITAL COLOMBIA TRABAJO SOCIAL MARGARET COBO	" PACIENTE ASISTE A CONSULTA DE SEGUIMIENTO EN COMPANIA DE SU HIJA MOVILIZA SUS PROPIOS MEDIOS EN CONDICIONES DE HIGIENE Y PRESENTACIÓN PERSONAL ADECUADAS REALZA CONTACTO VISUAL Y MUESTRA RECEPTIVA ENTRA LA INTERVENCIÓN EXPRESA HABER TENIDO SU HIJO HACE 22 DÍAS HA INCREMENTADO DOLORS ARTICULARES SE PERCIBE TRANQUILA HA ASUMIDO ROL MATERNO MANERA ADECUADA CITA CONTROL EN 3 MESES DIAGNOSTICO EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SÍNTOMAS PSICÓTICOS F322 CONSULTA DE CONTROL O DE SEGUIMIENTO POR TRABAJO SOCIAL DIAGNOSTICO PRINCIPAL: F321 EPISODIO DEPRESIVO MODERADO, DIAGNOSTICO RELACIONADO: EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SÍNTOMAS PSICÓTICOS.
ABRIL 10 2019	CICLO VITAL COLOMBIA MEDICINA GENERAL DRA. JULIANA MARTÍNEZ CARRUBBA	RECOMENDACIONES GENERALES SOBRE EL USO DEL TIEMPO LIBRE***ASISTIR CONTROLES EN INSTITUCIÓN POR MEDICO EXPERTO Y/O PSIQUIATRÍA;* SER ADHERENTE A TRATAMIENTO FARMACOLÓGICO ** OCUPAR EL TIEMPO LIBRE EN ACTIVIDADES LABORALES COMO POR EJEMPLO REALIZADO EJERCICIOS***EVITAR CONSUMO DE ALCOHOL** DEBE CONSULTAR A SERVICIO DE URGENCIAS DE SU EPS PARA EVALUACIÓN Y ESTABILIZACIÓN SI: PRESENTA SÍNTOMAS COMO VOCES ... CONSULTA DE CONTROL O DE SEGUIMIENTO TRABAJO SOCIAL, PSICOLOGÍA, MEDICINA GENERAL – SALUD MENTAL. (2 MESES)



<p>JUNIO 12 2019</p>	<p>CICLO VITAL COLOMBIA PSIQUIATRÍA A DRA. JULIANA MARTÍNEZ</p>	<p>PACIENTE DE LA 5TA DECADA APARENTE EDAD CRONOLOGICA ESTATURA MEDIA CONTEXTURA MEDIA VISTE ROPA LIMPIA CUIDA SU ASPECTO PERSONAL COLABORADORA PACIENTE CON DIAGNOSTICO DE DEPRESIÓN ADHERENTE AL TRATAMIENTO SIN PRESENCIA DE SÍNTOMA PSICÓTICOS FORMULO MEDICACIÓN REMITO A VALORACIÓN POR FISIATRÍA <u>PRÓXIMO CONTROL EN 3 MESES FLUOXETINA JARABE 5 CC A LAS 8 AM ESTÓMAGO LLENO</u> "</p> <p>RECOMENDACIONES GENERALES: ***ASISTIR A CONTROLES POR MEDIO EXPERTO Y/O PSIQUIATRA *** SER ADHERENTE A TRATAMIENTO FARMACOLÓGICO. *** OCUPAR EL TIEMPO LIBRE EN ACTIVIDADES DIFERENTES A LAS LABORALES COMO POR EJEMPLO REALIZANDO EJERCICIOS, CAMINATAS ETC.</p> <p>RECOMENDACIONES PARA HIGIENE DEL SUEÑO...</p>
<p>SEPTIEMBRE 12 2019</p>	<p>CICLO VITAL COLOMBIA PSIQUIATRÍA DRA. KAREN TORRES</p>	<p>ULTIMA VALORACIÓN POR DRA. NORIEGA PACIENTE QUE ESTÁ EN MANEJO INTERDISCIPLINARIO CON PSIQUIATRÍA QUE INSTAURA MEDICACIÓN PACIENTE ASISTE A CONTROL EL DÍA DE HOY SOLA REFIERE QUE HA PRESENTADO PROBLEMAS FAMILIARES QUE LA ESTÁN AFECTANDO REFIERE E ENCUENTRA ANSIOSA CON DIFICULTAD PARA DORMIR <u>CONTROL EN 3 MESES</u> SE DA INCAPACIDAD POR 10 DÍAS Y RECOMENDACIONES GENERALES Y SIGNOS DE ALARMAS DIAGNOSTICO EPISODIO DEPRESIVO MODERADO F321 "</p>
<p>OCTUBRE 1 2019</p>	<p>IPS OCUPACIONAL SANTA CLARA. MEDICO ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL. DRA. VERÓNICA HENAO VEIZAGA</p>	<p>DIAGNÓSTICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. FIBROMIALGIA 2. EPISODIO DEPRESIVO MODERADO F321 3. OBESIDAD GRADO I <p>PACIENTE DE 43 AÑOS FEMENINA QUIEN LABORA COMO SECRETARIA EN COLEGIO REGIONAL SIMÓN BOLÍVAR CON CUADRO DE INICIO 2017 DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN QUIEN EN HISTORIAL DE PSIQUIATRÍA PERCIBE DE CAUSA LABORAL , EN EL MOMENTO PACIENTE REFIERE QUE SUS SÍNTOMAS SE AGUDIZARON EN SEPTIEMBRE DEL PRESENTE POR PROBLEMAS DE ÁMBITO PERSONAL LOS ATRIBUYE AL HOGAR , MADRE SOLTERA CON LACTANTE DE 6 MESES REFIERE SU ESPOSO SE FUE CUANDO ELLA QUEDA EN EMBARAZO LO QUE EXACERBA PATOLOGÍA PSIQUIÁTRICA , ADEMÁS EN CONTROLES CON FISIATRÍA POR FIBROMIALGIA , CONSIDERO PACIENTE DEBE REALIZAR PSICOTERAPIAS Y CONTINUAR CONTROLES MULTIDISCIPLINARIOS CON FISIATRÍA Y PSIQUIATRÍA.."</p> <p>RECOMENDACIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. PUEDE MANIPULAR CARGA DE PESO HASTA DE 5 KG CON AMBAS MANOS. 2. PUEDE LABORAR EVITANDO MOVIMIENTOS DE FLEJO EXTENSIÓN DE COLUMNA LUMBOSACRA POR MAS DE 1 CICLO CADA 5 MINUTOS. 3. SE RECOMIENDA POSTURA BASE DE TRABAJO MIXTA (SEDEnte-BÍPEDA) CON POSIBILIDAD DE ALTERNANCIA CADA HORA. 4. PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES QUE NO IMPLIQUEN POSTURA BÍPEDA PROLONGADA POR MAS DE 30 MINUTOS CONTINUOS, NI SEDENTE CONTINUA POR MÁS DE 40 MINUTOS. 5. JORNADA LABORAL MÁXIMO DE 8 HORAS, DESCANSO UN DÍA A LA SEMANA, EVITAR TURNOS NOCTURNOS. 6. EVITAR SITUACIONES DE CONFRONTACIÓN DIRECTA. 7. PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES QUE NO IMPLIQUEN ALTA CARGA MENTAL, TENIENDO EN CUENTA EL NÚMERO DE OPERACIONES POR MINUTO, CARGA OPERACIONAL O LABORAL, NECESIDAD DE DIVERSIFICACIÓN DE LA TAREA.

17. Constantemente a la señora MARIA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS se le diagnosticó: "FR321 EPISODIO DEPRESIVO, F412 TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN,

(57 2) 395 67 68  (57) 317 853 63 33 

Calle 11 # 6-40 Oficina 304  ac.abogada@hotmail.com 

FIBROMIALGIA, OBESIDAD GRADO, M779 ENTESOPATIA...” entre otros, y como se observa en su historia clínica cada 3 meses asistía a controles.

18. Como se evidencia anteriormente la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS se encontraba en tratamiento médico pendiente, es decir, según la historia clínica que se aporta, la señora MARÍA contaba con recomendaciones médicas laborales por cinco (5) meses, las cuales fueron informadas a la GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA mediante oficio de fecha 07 de octubre de 2019 y que se aporta al presente escrito, recomendaciones médicas que se encontraban vigentes al momento de declararse la insubsistencia de su nombramiento a través del Decreto No. 1-2-0408 del 07 de febrero de 2020, y que debido a la terminación de su contrato dicho tratamiento médico se interrumpió, por lo que es claro que existe una violación a sus derechos fundamentales al ser una persona de condición especial y encontrarse en debilidad manifiesta.
19. Del resumen anterior se puede establecer la gravedad de su estado de salud, razón por la cual se evidencia una alta demostrativa del riesgo de afectación de las garantías fundamentales invocadas en la presente acción a favor de la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS.
20. Vale la pena resaltar que la señora MARIA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS sufría constantemente de estrés laboral, el cual le causó alto detrimento en su estado de salud, y a la señora MARÍA no le fue posible iniciar el proceso de calificación de la enfermedad por parte de la EPS y realizar el trámite correspondiente al terminarle su vinculación laboral por parte de la GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA; sin embargo fue valorada por el médico laboral y contaba con recomendaciones médicas laborales vigentes y sumado a eso se reitera que al momento del retiro del servicio era madre lactante.
21. Para el caso en específico de la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS es importante traer a colación las resoluciones judiciales emitidas en un mismo sentido por los órganos judiciales del ordenamiento jurídico, así pues, es de anotar que en materia de protección laboral reforzada para servidores públicos recientemente la Sentencia T-464/19 de Referencia: Expediente T-7.225.270 se señaló lo siguiente:

“..Así las cosas, la Corte Constitucional ha manifestado que la estabilidad laboral se trata de: una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales...”

22. La administración también se pronunció frente a el tema mediante Concepto 307021 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública / Radicado No.: 201960003070217 /Fecha: 19/09/2019 donde explican:

[...] 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.

[...] no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” las que tienen derecho constitucional a ser protegidas “especialmente” (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. [...] [Destacado nuestro]

23. En este orden de ideas, reafirmado por el concepto anterior, la estabilidad laboral reforzada ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad, a efectos de evitar que dichas personas sufran detrimento como consecuencia de una desvinculación por su condición, como el que se encuentra sufragando la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS en este momento.
24. La señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS, acude a este medio teniendo en cuenta el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela conforme a los lineamiento jurisprudenciales, significa entonces que solo es procedente selectivamente, es decir, cuando no existan otros medios de defensa a los que se pueda acudir, o cuando existiendo estos, se promueva para precaver la ocurrencia de un perjuicio irremediable. A este respecto, el artículo 86 de la Constitución Política señala expresamente que “esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”, puesto que no cuentan con otros medios para hacer valorar sus derechos.
25. La administración no tuvo en cuenta ni consideró la especial protección que le brinda el estado a la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS pues así lo reafirma la Corte Constitucional en Sentencia T-373/17 /Referencia: Expediente T-6.029.419 /Acción de tutela instaurada por Aura Milena Rodríguez Montaña contra el municipio de Tumaco - Secretaría de Educación. / Magistrada

Ponente: CRISTINA PARDO SCHLESINGER / Bogotá D.C., ocho (8) de junio de dos mil diecisiete (2017), consideró:

“...En conclusión, siguiendo lo indicado por la Sala Plena de esta Corporación en la sentencia de unificación de jurisprudencia SU-446 de 2011, cuando con fundamento en el principio del mérito (art. 125 C.P.) surja en cabeza del nominador la obligación de nombrar de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y prepensionados, en aplicación de medidas afirmativas dispuestas en la constitución (art. 13 numeral 3º), y en la materialización del principio de solidaridad social (art. 95 ibídem), se debe proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar sus derechos y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento...”

26. Las condiciones allí mencionadas son acreditadas mediante el presente escrito, por lo que la señora de MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS de acuerdo a los lineamientos jurisprudenciales citados, ha de ser vinculada de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venía ocupando, sin desconocer sus derechos fundamentales.
27. Desde el momento de la terminación del contrato por parte de la GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA la señora MARIA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS, no ha podido vincularse a otra entidad laboralmente, debido a que se hace evidente su condición de salud, lo cual le ha ocasionado falta de trabajo, de ingresos y tener así un sustento que brindarle a su hijo de un año de nacido; además, actualmente se encuentra sin cubrimiento de salud (al igual que su hijo) y pensión con tratamientos médicos pendientes y con secuelas psicológicas que requieren que se continúe con su tratamiento médico.
28. La señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS, lleva aproximadamente 3 meses sin trabajo y en la actualidad se encuentra viviendo de la caridad de sus familiares, teniendo a su cargo un bebé y no cuenta con más apoyos económicos, considerando que su único sustento provenía de los ingresos que obtenía en su trabajo como SECRETARIA en la entidad accionada.

DERECHOS VULNERADOS

La **GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA**, al momento de despedir al señora **MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS** teniendo el pleno conocimiento de su estado de salud, su fuero sindical y su condición de madre cabeza de familia, omitiendo pedir permiso al Ministerio del Trabajo, está vulnerando sus derechos fundamentales **A LA PROTECCIÓN ESPECIAL A DÉBILES FÍSICOS Y PSÍQUICOS, MÍNIMO VITAL Y MÓVIL, DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA SALUD, DERECHO A LA VIDA DIGNA, DERECHO DE IGUALDAD, DERECHO AL TRABAJO y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, pues se encontraba en una gran debilidad manifiesta y pendiente por tratamientos médicos, pertenece al fuero sindical, y es madre cabeza de familia con un hijo de un año de nacido, por lo anterior su despido se convirtió en ilegal.

(57 2) 395 67 68  (57) 317 853 63 33 

Calle 11 # 6-40 Oficina 304  ac.abogada@hotmail.com 

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Como fundamentos de derecho me permito invocar las siguientes disposiciones:

La Honorable Corte Constitucional, ha emitido varios pronunciamientos, entre los cuales se destaca la sentencia T 1034 de 2001, en ella se dijo:

“Nuestra Carta Política estableció una especial protección a las personas con limitaciones físicas o mentales, ya que sólo a través de este tratamiento preferencial podría ser alcanzable la realización del derecho a la igualdad de estos individuos con respecto a aquellos que tienen la totalidad de sus capacidades. En efecto, el artículo 13 de C.P consagra la especial protección del estado a las personas que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta a causa de su condición mental o física. A su vez, el artículo 47 C.P fija la obligación Estatal de adelantar planes de integración, rehabilitación y previsión para disminuidos físicos y establece la prestación atención especializada cuando estos lo requieran...”

Esta Corporación ha sido clara en afirmar que la salud de la persona debe ser vista en su integridad teniendo en cuenta aspectos físicos y mentales. Una vez establecidos los elementos que configuran la salud, se debe buscar la mayor protección de estos para el logro del bienestar del ser humano. La búsqueda de este óptimo estado de salud tiene mayor importancia en el caso de los disminuidos físicos o mentales. Como consecuencia de las misiones encomendadas al estado en los artículos constitucionales antes citados, la responsabilidad del cuidado del enfermo mental recae en el estado en caso de que la familia se vea imposibilitada para asumir esa carga o que el disminuido físico no tenga familia. Dijo la Corte con anterioridad.

Esta connotación especial reconocida al derecho al derecho a la salud, derivada de su vinculación directa con el bienestar del ser humano, requiere mayor relevancia tratándose de disminuidos físicos y psíquicos, pues frente a éstos dadas las circunstancias de debilidad manifiesta en que se encuentran, el Estado adquiere un compromiso irrenunciable de servicio que lo obliga a procurar por su rehabilitación e integración social, en mayor medida cuando la familia no se encuentra en condiciones de hacerlo.”

En reciente jurisprudencia, la Honorable Corte Constitucional reitera su pronunciamiento en los siguientes términos:

-DECRETO 498 DE 2020 (Marzo 30):

“...Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales y en especial las que le confieren el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo del Decreto ley 2400 de 1968 y la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que en el marco del fortalecimiento del diálogo social, el 24 de mayo de 2019 se firmó entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales CUT, CGT, CTC, CNT, UTC, CSPC, CTU USCTRAB y la federación UNETE el Acuerdo de la Negociación Colectiva como resultado de la negociación del pliego de solicitudes presentado por las citadas centrales de conformidad con las disposiciones contenidas en el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Que en el Acuerdo Colectivo se pactó expedir decretos reglamentarios que desarrollen las siguientes materias: i) la protección especial para los empleados que se encuentren en situación de especial protección constitucional, ii) los requisitos para el desempeño de los cargos que se deben acreditar para participar en los

procesos de selección cuando estos han variado, iii) regular la participación de los empleados de la entidad independientemente de su forma de vinculación en relación con la elección de los representantes de los empleados de carrera en la comisión de personal, iv) la participación de las organizaciones sindicales en los temas que afecten sus condiciones laborales y, v) las comisiones de servicios para que los líderes sindicales puedan participar en foros, congresos y cursos al interior o exterior en materias relacionadas con su actividad.

Que el presente decreto se expide para dar cumplimiento a los puntos 5, 11, 12, 17, 23 y 31 del Acuerdo Colectivo suscrito en el año 2019 entre el gobierno nacional y las organizaciones sindicales citadas en el primer considerando.

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2.2.5.3.2 del Capítulo 3 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el parágrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo...

-Sentencia T-084/18 - Referencia: Expediente T-6.351.900. / Acción de tutela interpuesta por Omaira Jaqueline Nandar de la Cruz (en nombre propio y como agente oficiosa de Guillermo Alfonso Pasijojoa Nandar) contra el Municipio de Ipiales. /Procedencia: Juzgado Primero Civil del Circuito de Ipiales. /Asunto: Protección de mujeres cabeza de familia en el marco del denominado “*retén social*”. Requisitos para acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia. /Magistrada Ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

MADRE CABEZA DE FAMILIA-Presupuestos jurisprudenciales para que una mujer sea considerada como tal

La condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos, a saber: (i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia. De igual modo, la verificación de las circunstancias anteriormente enunciadas debe realizarse en el marco de un procedimiento administrativo, que otorgue la plenitud de las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso.

MADRE CABEZA DE FAMILIA-Extensión de la protección al padre cabeza de familia

PROTECCIÓN ESPECIAL DE LAS PERSONAS CABEZA DE FAMILIA EN EL MARCO DE LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA-Condiciones para pertenecer al retén social

RETEN SOCIAL-Mecanismo de garantía de la estabilidad laboral reforzada

PROTECCIÓN DEL RETEN SOCIAL-No es absoluta ni ilimitada

DESVINCULACIÓN DE TRABAJADORES AMPARADOS POR EL RETEN SOCIAL-Puede ocurrir cuando se presenten causales objetivas

CARGO DE CARRERA EN PROVISIONALIDAD-Goza de estabilidad laboral relativa

FUNCIONARIOS VINCULADOS EN PROVISIONALIDAD POR UN PERIODO DE TIEMPO DETERMINADO PREVISTO DESDE SU NOMBRAMIENTO-Titulares de protección especial derivada del retén social

La Sala considera que los funcionarios vinculados en provisionalidad por un período de tiempo determinado, previsto de antemano desde su nombramiento, son titulares de la protección especial derivada del “retén social” y, en esta medida, son beneficiarios de estabilidad laboral reforzada en el curso de los procesos de reestructuración administrativa de las instituciones públicas. No obstante, la entidad respectiva puede desvincular a estos servidores siempre que satisfaga la carga argumentativa requerida para tal efecto, es decir, que justifique plenamente la existencia de razones objetivas del servicio para el retiro de los trabajadores que se encuentran en esta condición.

RETEN SOCIAL-Acción afirmativa que materializa el deber constitucional que tiene el Estado de conceder un trato diferenciado a las mujeres cabeza de familia en estado de debilidad manifiesta

El llamado “retén social” es una acción afirmativa que materializa el deber constitucional que tiene el Estado de conceder un trato diferenciado a las mujeres cabeza de familia que se encuentran en estado de debilidad

manifiesta. Además, es uno de los mecanismos previstos por el Legislador para garantizar la estabilidad laboral de las madres y padres cabeza de familia. Esta medida de protección especial deriva directamente de los mandatos constitucionales de protección a la igualdad material y a los grupos poblacionales anteriormente mencionados, dado que podrían sufrir consecuencias especialmente graves con su desvinculación.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DERIVADA DEL RETEN SOCIAL-No es de carácter absoluto

La estabilidad laboral reforzada derivada del llamado “retén social”, no es de carácter absoluto, pues no existe un derecho fundamental a la conservación perpetua del trabajo o a la permanencia indefinida en el mismo. Así, en el marco de los ajustes institucionales propios de los procesos de reestructuración de la administración pública, se debe garantizar la permanencia de los servidores públicos que tengan derecho a la protección especial derivada del “retén social”.

APLICACIÓN DEL RETEN SOCIAL RESPECTO DE LAS MADRES Y LOS PADRES CABEZA DE FAMILIA-Reglas jurisprudenciales

Corresponde ahora precisar algunas de las principales reglas que ha establecido la jurisprudencia constitucional en la aplicación del denominado “retén social” respecto de la desvinculación de madres o padres cabeza de familia en el marco de ajustes institucionales de la administración: (i) En los procesos de modificación de la estructura de la administración pública (reestructuración, fusión, o liquidación de entidades, por ejemplo) en los que exista supresión de cargos, las entidades públicas deben observar los parámetros propios de la estabilidad laboral de los servidores públicos beneficiarios del denominado “retén social”. (ii) La estabilidad laboral derivada del “retén social” es aplicable tanto para funcionarios de carrera administrativa como para servidores vinculados en provisionalidad, así como para trabajadores oficiales. No obstante, cuando se trata de la permanencia de trabajadores beneficiarios del “retén social” vinculados en provisionalidad por un término definido, la administración puede retirarlos cuando existan razones objetivas del servicio que justifiquen de manera suficiente la desvinculación de dichos funcionarios. (iii) Los trabajadores que alegan ser beneficiarios del “retén social” deben informar oportunamente a su empleador esta circunstancia, so pena de perder su derecho a recibir la protección especial derivada de su condición, en razón de su falta de diligencia. (iv) La estabilidad laboral reforzada de la cual son titulares los beneficiarios del “retén social” cobija tanto al sector central de la administración pública como al descentralizado. Así mismo, es predicable de los servidores públicos vinculados a instituciones del orden nacional y de las entidades territoriales. (v) Las medidas que adopten las entidades públicas en el marco de la aplicación de la protección derivada del denominado “retén social” no pueden implicar un trato discriminatorio entre las personas o grupos que son titulares de especial protección. Por tanto, no sería admisible garantizar la estabilidad laboral de las personas en situación de discapacidad y excluir de protección a los “pre pensionados”. (vi) Finalmente, se reitera que la estabilidad laboral originada en el llamado “retén social” no es absoluta. Por tanto, los titulares de esta protección pueden ser desvinculados cuando medie una justa causa de terminación de la relación laboral debidamente comprobada. Además, su estabilidad laboral se materializa mediante el reintegro —siempre y cuando ello se encuentre dentro de las posibilidades fácticas y jurídicas— y se extiende hasta la terminación definitiva del proceso liquidatorio de la entidad respectiva o hasta que cesen las condiciones que originan la especial protección.

-Sentencia T-186/13: Referencia: expediente T-3.706.556 /Acción de tutela interpuesta por Margarita Luz Orozco Lozano contra el Instituto Colombiano de Desarrollo Rural – Incodec /Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA/Bogotá, D.C., diez (10) de abril de dos mil doce (2012), indico que:

“...Se ha señalado que la permanencia en los empleos de carrera debe responder a reglas constitucionales o legales, de índole objetiva, lo que impide el retiro del cargo a partir de criterios meramente discrecionales. Uno de los factores que ha evaluado la jurisprudencia para la permanencia en el empleo es la estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección constitucional, entre ellos los servidores públicos próximos a pensionarse, denominados comúnmente como prepensionados. El aspecto central de este tópico consiste en que para determinados grupos de funcionarios, como madres y padres cabeza de familia, discapacitados o prepensionados, concurre una relación de dependencia intrínseca entre la permanencia en el empleo público y la garantía de sus derechos fundamentales, particularmente el mínimo vital y la igualdad de oportunidades. De allí que se sostenga por la jurisprudencia que la eficacia de esos derechos depende del reconocimiento de

estabilidad laboral en aquellos casos, a través de un ejercicio de ponderación entre tales derechos y los principios que informan la carrera administrativa.

Ha planteado la necesidad que en el caso concreto se efectúe un ejercicio de ponderación entre esos derechos, el cual no afecte el núcleo esencial de cada uno de los extremos en cuestión. Para ello ha enfatizado en dos tipos de argumentos centrales: (i) la necesidad que las autoridades del Estado interpreten las normas de forma razonable, proporcionada y compatible con los derechos fundamentales de los afectados; (ii) la obligación que esas mismas autoridades hagan una evaluación objetiva de las circunstancias del caso, diferente a una adjudicación aleatoria, en la cual se determine si es posible proteger concomitantemente los derechos del prepensionados y del aspirante...” (Subrayado fuera del texto).

-Sentencia T-464/19 Referencia: Expediente T-7.225.270 / Acción de tutela presentada por Nancy Fabiola Amórtegui Alférez contra el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) / Magistrado sustanciador: ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO / Bogotá, D. C., ocho (8) de octubre de dos mil diecinueve (2019):

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

El artículo 53 de la Constitución Política establece que uno de los principios mínimos de las relaciones laborales es el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en su empleo, a menos de que exista una justa causa para su desvinculación o despido. Por su parte, la jurisprudencia de este Tribunal ha reconocido el “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”, que se deriva del principio de derecho a la igualdad de trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Así las cosas, la Corte Constitucional ha manifestado que la estabilidad laboral se trata de:

“una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales”.

Las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada son aquellas personas que se encuentran amparadas por el fuero sindical, en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo. De igual manera, la Corte ha manifestado que aquellos trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por lo tanto, son beneficiarios de una estabilidad laboral reforzada. Esta limitación a la que hace alusión la Corte, hace referencia a una aplicación extensiva de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones” a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacidad o invalidez.

En ese sentido, la Sentencia T-663 de 2011, reiterando lo sostenido en la Sentencia T-094 de 2010, señaló que:

“(…) esta concepción amplia del término ‘limitación’ ha sido acogida en reciente jurisprudencia de esta (sic) Alto Tribunal en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente

acarree una pérdida de la capacidad para trabajar. Desde la pluricitada sentencia T-198 de 2006 se ha dicho 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 discapacitados o de invalidez...’

La administración pública también se pronunció:

-Concepto 307021 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública / Radicado No.: 201960003070217 /Fecha: 19/09/2019 11:41:11 a.m.

“...No obstante, y dado que se trata de un empleado en condición de discapacidad, la Ley 361 de 1997, «por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones», establece:

ARTÍCULO 26°.- En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. [Subrayado fuera del texto]

En los términos de la norma transcrita, ninguna personal limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, a no ser que medie autorización de la oficina de trabajo. Es decir, que la prohibición de despido tipificada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es por causa de la limitación del empleado o trabajador.

En apoyo a la normativa anterior, la Corte Constitucional en sentencia SU- 049 de 2017, magistrada ponente: María Victoria Calle Correa, unificó la jurisprudencia en materia de derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de discapacidad física, sensorial y psíquica, señalando:

[...] la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la “condición de limitados por su grado de discapacidad”. Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los “grados de severidad de la limitación” así: moderada la que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual o superior al 50%. [...]

[...] 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.

[...] no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” las que tienen derecho constitucional a ser protegidas “especialmente” (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se

refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. [...] [Destacado nuestro]

En consecuencia, la entidad deberá prever las especiales situaciones descritas en este apartado, al momento en que deba ocupar los cargos con el o los concursos que tiene que efectuar en cumplimiento de esta providencia.

De acuerdo con la norma y jurisprudencia anterior, las personas en situación de discapacidad tienen una debilidad manifiesta en desarrollo de los artículos [13](#), [47](#), [53](#) y [54](#) de la Constitución Política, razón por la cual, le corresponde a la administración permitir que el empleado en situación de discapacidad sea reubicado donde pueda conservar y progresar en el empleo.

En este orden de ideas, y dado que el artículo [26](#) de la Ley 361 de 1997 fue modificado por el artículo [137](#) del Decreto Ley 019 de 2012 incluyendo en su inciso [2](#) lo siguiente: «no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato, siempre se garantizará el derecho al debido proceso».

No obstante, el artículo [137](#) de la mencionada norma fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante sentencia C-[744](#) de 2012 al considerar que el gobierno Nacional se excedió en las facultades extraordinarias que le fueron concedidas para legislar por vía de decreto lo concerniente a la eliminación de la autorización del Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador aun cuando se tratase de una justa causa.

Con fundamento en lo expuesto, y atendiendo puntualmente su consulta, se concluye:

1. La estabilidad laboral reforzada ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad, a efectos de evitar que dichas personas sufran detrimento como consecuencia de una desvinculación por su condición.

2. Para el caso de los provisionales que argumentan «estabilidad laboral reforzada» y a efectos de evitar que una persona con discapacidad sufra detrimento como consecuencia de la desvinculación por su condición, esta Dirección Jurídica considera que para todos los eventos, el despido debe estar autorizado por el Ministerio de Trabajo, independiente si la pérdida de la capacidad laboral es moderada, severa o profunda o no cuentan con certificación que acredite la pérdida de su fuerza laboral, lo importante es que se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, en los términos del artículo [26](#) de la Ley 361 de 1997.

3. Así mismo, y conforme a la sentencia SU- [446](#) de 2011 señaló que si bien el padecer una enfermedad catastrófica no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera por cuanto, prevalecen los derechos de quienes superan el respectivo concurso de méritos.

Sin embargo, la Corte señaló que le correspondía en este caso a la entidad prever mecanismos para garantizar que las personas en situaciones de vulnerabilidad fueran las últimas en ser desvinculadas o en su defecto, de ser posible, sean nuevamente vinculadas en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía que venían desempeñando...”

- **Sentencia T-373/17** /Referencia: Expediente T-6.029.419 /Acción de tutela instaurada por Aura Milena Rodríguez Montaña contra el municipio de Tumaco - Secretaría de Educación. / Magistrada Ponente: CRISTINA PARDO SCHLESINGER / Bogotá D.C., ocho (8) de junio de dos mil diecisiete (2017).

“...Ha señalado igualmente la jurisprudencia de esta Corte, que si bien los actos administrativos que desvinculan a una persona nombrada en provisionalidad en un cargo de carrera, requieren de su respectiva motivación para garantizar el derecho al debido proceso, esto no significa que quienes han sido nombrados en Provisionalidad ostentan la misma estabilidad laboral de quien se encuentra en el sistema de carrera por haber accedido al cargo por concurso de méritos.

Sin embargo, esta Corte ha reconocido que dentro de las personas que ocupan en provisionalidad cargos de carrera, pueden encontrarse sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes están próximos a pensionarse y las personas en situación de discapacidad, a los que, si bien por esa sola circunstancia no se les otorga un derecho indefinido a permanecer en ese tipo de vinculación laboral, en virtud del derecho ostentado por las personas que acceden por concurso de méritos, sí surge una obligación jurídico Constitucional (art. 13) de propiciarse un trato preferencial como medida de acción afirmativa.

Por lo anterior, antes de procederse al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, han de ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento. “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, contenidos, entre otras, en la sentencia SU-917 de 2010”.

En conclusión, siguiendo lo indicado por la Sala Plena de esta Corporación en la sentencia de unificación de jurisprudencia SU-446 de 2011, cuando con fundamento en el principio del mérito (art. 125 C.P.) surja en cabeza del nominador la obligación de nombrar de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y prepensionados, en aplicación de medidas afirmativas dispuestas en la constitución (art. 13 numeral 3º), y en la materialización del principio de solidaridad social (art. 95 ibídem), se debe proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar sus derechos y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento...”

PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISMINUIDO FÍSICAMENTE-Reiteración de jurisprudencia.

La Sala de Revisión de la Honorable Corte no comparte los argumentos planteados por los jueces de instancia para negar el amparo de los derechos fundamentales del accionante argumentando que la acción de tutela es improcedente, ya que siempre que este demostrada la situación de debilidad manifiesta del accionante, derivada de su disminución física, la relación de causalidad entre la terminación de su contrato de trabajo y su dolencia física, y la necesidad de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable debido al desconocimiento por parte de la accionada de los derechos fundamentales del accionante a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital. Por tanto, la Sala revocará los fallos de instancia, y en su lugar, tutelaré los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital. En consecuencia, se ordenará que, dado que se cumplen todas las condiciones para tutelar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del actor, éste sea reintegrado sin solución de continuidad al cargo que venía ejerciendo. En el evento en que las funciones del cargo que venía desempeñando impliquen un riesgo para su salud o integridad física como consecuencia de su lesión, la accionada deberá reubicarlo en un cargo de igual o superior jerarquía que no implique peligro para su salud. El empleador deberá brindarle al trabajador la capacitación necesaria para el correcto ejercicio de las nuevas funciones. Se ordenará, además, que se pague al actor la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en una indemnización equivalente a 180 días de salario, y que se le reconozcan todos los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento en que fue desvinculado y hasta que se haga efectivo el reintegro.

“Específicamente, en el evento de trabajadores que se encuentran discapacitados, con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, en la sentencia T-530 de 2005, se concluyó que la acción de tutela es procedente, si se comprueba que su desvinculación obedece al estado de salud. No obstante, de conformidad con la misma jurisprudencia constitucional, para que proceda la acción de tutela no basta con demostrar la condición de

trabajador discapacitado o con limitadas condiciones de salud, que merezca la especial protección constitucional. Además de ello, debe establecerse que sin la intervención oportuna del juez constitucional se causará un perjuicio irremediable y debe acreditarse la existencia de una condición material de procedencia que hace referencia básicamente, a que exista una relación de causalidad entre las condiciones de salud del trabajador y su desvinculación, forma tal que pueda colegirse la existencia de un trato discriminatorio.”

Es preciso señalar, que la Sala Plena de esta Corporación mediante **Sentencia SU-342 de 1995[8]**, ha establecido que para efectos de decidir la procedibilidad de la acción de tutela en los casos en los cuales se trata de resolver una controversia que se ha originado en el marco de una relación laboral, es menester tener en cuenta el alcance de la supuesta infracción que pretende ser conjurada, y en esta forma determinar, si se trata de la vulneración de los derechos u obligaciones establecidos en normas legales, caso en los cuales, le compete a la jurisdicción ordinaria decidir sobre estos litigios.

No obstante, esta Corporación en la sentencia citada dispone que si lo que se busca con la iniciación del proceso judicial es obtener el amparo de un derecho fundamental que ha sido infringido dentro de la relación laboral, el asunto puede ser decidido por el juez de tutela debido a la impostergable urgencia de garantizar la adecuada protección a estas garantías.

Así mismo, esta Corporación ha reiterado que la acción de tutela es procedente en aquellos procesos de carácter laboral cuando la sola existencia de un medio ordinario de defensa no se ofrece como alternativa real de protección de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores. En estos casos, la protección ius fundamental se permite por de vía tutela si el mecanismo ordinario no resulta idóneo y eficaz para evitar el perjuicio amenazante.

En el presente caso, un medio ordinario de defensa no sería una real y efectiva protección de sus derechos fundamentales, ya que la señora MARIA ISLENA se encuentra en una gran debilidad manifiesta que hace imposible el ingreso laborar a otra entidad, y necesita su ingreso mínimo vital y móvil para sobrevivir, ya que no tiene otros ingresos que le permitan el sustento mínimo vital, sin desconocer que por la administración de justicia ordinaria se encuentra fuera de servicio por la Emergencia Económica Social Y Ecológica que atraviesa el país.

De igual forma se encuentran las normas de carácter internacional integradas en el Bloque de Constitucional las cuales contemplan medidas de protección a las personas disminuidas físicamente como son el **CONVENIO 159 DE LA OIT Y LA RECOMENDACIÓN 168 DE LA OIT.**

“comunidad internacional está muy comprometida con la atención prioritaria de las personas discapacitadas. Así, el **Convenio 159 de la OIT y la recomendación 168 de la OIT** se ocupa del tema y contemplan medidas para la readaptación profesional y el empleo de personas disminuidas físicamente. En el artículo 8 de las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su cuadragésimo octavo periodo de sesiones, mediante Resolución 46/96 del 20 de diciembre de 1993, se plantea la obligación de los Estados de garantizarles las prestaciones de seguridad social y una suma periódica para su manutención, en el caso que nos compete el Salario Mínimo Vital.”

PRETENSIONES

Con base en los hechos narrados solicito al despacho se sirva tutelar los derechos consagrados en los artículos 86, 11, 13, 25, 47, 48, 49, 53, y 54 de la Constitución Política, **EL DERECHO A LA PROTECCIÓN ESPECIAL A DÉBILES FÍSICOS Y PSÍQUICOS, MÍNIMO VITAL Y MÓVIL, DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA SALUD, DERECHO A LA VIDA DIGNA, DERECHO DE IGUALDAD, DERECHO AL TRABAJO y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** a la señora **MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS** y se hagan las siguientes declaraciones:

(57 2) 395 67 68  (57) 317 853 63 33 

Calle 11 # 6-40 Oficina 304  ac.abogada@hotmail.com 

PRIMERO. Se ordene a la **GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA** el reintegro de la señora **MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS** desde el día 4 de marzo de 2020 a su puesto de trabajo **SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD**, o a otro de igual o mejor categoría, teniendo en cuenta que es madre cabeza de familia, su limitación en su salud y recomendaciones médicas, y al estar amparada con fuero sindical.

SEGUNDO. Se ordene a **GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA** al pago de todos sus salarios, prestaciones sociales legales y extralegales y seguridad social desde el día en que fue desvinculada, 4 de marzo de 2020, hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro laboral.

TERCERO. Se ordene el pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta días (180) días de salario, por el hecho de haberla despedido sin autorización del Ministerio del Trabajo, de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

PRUEBA DOCUMENTAL

1. Poder debidamente conferido.
2. Fotocopia cedula de ciudadanía de la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS.
3. Registro civil de nacimiento de LEANDRO FERNÁNDEZ BOLAÑOS, hijo de MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS.
4. Acta de declaración juramentada N° 004 del 06 de mayo de 2020, mediante la cual se acredita a la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS como madre cabeza de familia.
5. Copia del Decreto de nombramiento No. 1042 del 23 de junio de 2015.
6. Copia del Decreto de proroga No. 1945 del 31 de diciembre de 2015.
7. Copia del Decreto de declaratoria de insubsistencia No. 1-2-0408 del 07 de febrero de 2020.
8. Constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de la organización sindical SINTRASERPUVAL, con fecha de registro del día 19 de julio del 2017.
9. Comunicación enviada a SINTRASERPUVAL el 11 de marzo de 2020, notificando la vulneración de los derechos de la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS.
10. Derecho de petición presentado el día 04 de febrero de 2020 por la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS ante la GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA.
11. Contestación de fecha 01 de abril de 2020 dada por la GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA al derecho de petición presentado por la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS.
12. Historia clínica de la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS de las siguiente fechas:
 - 06 de septiembre de 2017
 - 22 de febrero de 2018
 - 18 de junio de 2018
 - 19 de junio de 2018
 - 10 de octubre de 2018
 - 08 de noviembre de 2018
 - 10 de diciembre de 2018
 - 14 de diciembre de 2018
 - 26 de diciembre de 2018
 - 01 de abril de 2019
 - 10 de abril de 2019
 - 12 de junio de 2019
 - 12 de septiembre de 2019
 - 01 de octubre de 2019

13. Oficios emitidos por la administración pública con fecha del 07 de octubre de 1029 informando recomendaciones laborales de la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS .

NOTIFICACIONES

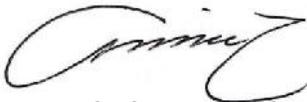
- **ACCIONANTE Y APODERADA JUDICIAL:** Aclaro que por la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional debido a la declaración del estado de emergencia sanitaria, la apoderada judicial y la señora MARÍA ISLENA FERNÁNDEZ BOLAÑOS, reciben notificaciones al correo electrónico ac.abogada@hotmail.com. Posterior a dicho periodo de cuarentena, igualmente reciben notificaciones en la Calle 11 No. 6 – 40, Oficina 304, Edificio Banco Tequendama de Cali - Valle, teléfono: 395 67 68 – 317 853 63 33.
- **ACCIONADA:** De conformidad con el artículo 197 de la Ley 1437 de 2011, que dice: *"Dirección electrónica para efectos de notificaciones. Las entidades públicas de todos los niveles, las privadas que cumplan funciones públicas y el Ministerio Público que actúe ante esta jurisdicción, deben tener un buzón de correo electrónico exclusivamente para recibir notificaciones judiciales. Para los efectos de este Código se entenderán como personales las notificaciones surtidas a través del buzón de correo electrónico.* La Gobernación del valle ha habilitado para dicho fin los siguientes correos electrónicos:
 - a. njudiciales@valledelcauca.gov.co
 - b. ntutelas@valledelcauca.gov.co
 - c. nconciliaciones@valledelcauca.gov.co

Igualmente se encuentra ubicada en la Carrera 6 entre calles 9 y 10 Edificio Palacio de San Francisco Cali - Valle, teléfono: 620 00 00.

Del señor Juez,

Agradeciendo su atención y pronta colaboración,

Atentamente,



ANNIE GEOVANNA COLLAZOS MORALES

C.C. No. 1.144.026.853 de Cali

T.P. No. 196.390 del C.S. de la J.