

Señores
CONSEJO DE ESTADO
E. S. D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: OLGA LUCIA GONZALEZ CHARRY
ACCIONADO: CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
DERECHOS VULNERADOS: MÍNIMO VITAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, LA VIDA, LA SALUD, LA IGUALDAD Y LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Yo, **OLGA LUCIA GONZÁLEZ CHARRY**, ciudadana Colombiana, mayor de edad y con domicilio en Bogotá D.C., identificada como aparece al pie de mi firma, actuando en nombre propio y en ejercicio del artículo 86 de la Constitución Política, respetuosamente acudo a su despacho, con el fin de promover ACCIÓN DE TUTELA, también de conformidad con el Decreto Reglamentario 2591 de 1.991, en contra del CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C., Representado Legalmente, para estos efectos, por la Doctora DIANA ALEXANDRA REMOLINA BOTIA, Presidenta, o por quien haga sus veces, a fin que se protejan mis derechos fundamentales relacionados con el Derecho al MÍNIMO VITAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, LA VIDA, LA SALUD, LA IGUALDAD Y LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, derechos que vienen siendo vulnerados por la accionada, al desconocer los demás derechos protegidos y reconocidos por la Ley, el Bloque de Constitucionalidad, la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con los siguientes relatos de:

I. HECHOS Y OMISIONES

1. Estuve vinculada en provisionalidad, con la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial Bogotá – Cundinamarca, desde el 19 de julio de 1995 hasta el 31 de diciembre de 2019. Tiempo durante el cual, nunca fui objeto de un llamado de atención y nunca estuve relacionada, con trámite alguno, en proceso disciplinario o penal.
2. En este lapso, fui apoyo en varios proyectos, desarrollados por la Dirección Ejecutiva Seccional Bogotá – Cundinamarca, que revistieron importancia, en la misión-visión de la Entidad.
3. El dos (02) de febrero de 2020, fui vinculada con el Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá D.C., mediante el Acuerdo No. PCSJA20-11488 del 31 de enero de 2020, prorrogado con el Acuerdo No. PCSJA20-11591 del 7 de julio de 2020, en el cargo de asistente administrativo grado 8, hasta el treinta y uno (31) de diciembre del 2020.
4. Paralelamente, me fue diagnosticado, cáncer de mama, para lo cual, los médicos tratantes, plantearon como protocolo, un “*tratamiento especial*”, toda vez que se trataba de un carcinoma agresivo, por lo que me fueron ordenadas, diez (10) quimioterapias y cirugía. Posteriormente a la operación, diecisiete (17) quimioterapias y radioterapia.



5. El diez (10) de noviembre del 2020, fui operada del tumor maligno de la mama izquierda y la extracción de dos ganglios centinelas auxiliares izquierdos, con una incapacidad de treinta (30) días, comprendidos del 10 de noviembre al 9 de diciembre del 2020.
 6. El doce (12) de noviembre pasado, informé por escrito al Despacho, donde me encontraba vinculada, sobre la incapacidad dada, anexando para el efecto, la descripción operatoria, el diagnóstico, el tratamiento realizado y el certificado de incapacidad de treinta (30) días. Este último, enviado vía WhatsApp, el mismo día, de la cirugía.
 7. En el mismo escrito, del doce (12) de noviembre pasado, solicité, se estudiara la vialidad, de justificar ante el Consejo Superior de la Judicatura, la continuidad de la medida, adoptada como descongestión, mediante el Acuerdo No. PCSJA20-11488 del 31 de enero de 2020, prorrogado con el Acuerdo No. PCSJA20-11591 del 7 de julio de 2020 o su defecto, la posibilidad, de crear transitoriamente el cargo ASISTENTE ADMINISTRATIVO GRADO 8, que había venido desempeñando desde el mes de febrero del 2020.
 8. En tal sentido, el 31 de diciembre del 2020, la medida finalizó, quedándome desprotegida, sin los derechos a la salud y seguridad social, sin el mínimo vital, sin los controles necesarios para la enfermedad, toda vez que son de alto costo; así como, el tratamiento médico, que me obliga a permanecer en continuos controles y con la desvinculación de la entidad, podría enfrentarme a una grave afectación de mi mínimo vital y a un deterioro en mi salud.
- (...) *“cuando el afectado es un sujeto de especial protección constitucional, pues en razón de su edad, estado de salud o condición de madre cabeza de familia, estas personas se encuentran en una situación de vulnerabilidad, que permite al juez constitucional presumir que los mecanismos ordinarios de defensa judicial no son idóneos para garantizar de manera efectiva el ejercicio de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados”*¹
9. Mediante oficio No. CSJBTO20-7376 del 20 de noviembre de 2020, dirigido a la Doctora DIANA ALEXANDRA REMOLINA BOTÍA, en calidad de Presidenta del Consejo Superior de la Judicatura, el Doctor Héctor Enrique Peña Salgado, Magistrado del Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá, despacho en el cual me encontraba laborando, solicitó prórroga de la medida de descongestión, para el cargo de Asistente Administrativo Grado 8, teniendo en cuenta mi situación de salud y el estado de debilidad manifiesta, y en aras de dar cumplimiento a la PROTECCION LABORAL REFORZADA, que se refuerza el principio de la estabilidad en el empleo, el cual se encuentra amparado Constitucionalmente y establecido en la Ley 361 de 1997, ratificados por la Jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
 10. El Magistrado Peña Salgado, solicitó prórroga de la medida de descongestión, para el cargo de Asistente Administrativo Grado 8, conforme a la normatividad

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-594/15 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

vigente, entre otras, argumentó, que el cáncer es una enfermedad declarada, como catastrófica y de alto costo por Resolución 3974 de 2009 del Ministerio de la Protección Social, entidad que establece una lista de las enfermedades consideradas como de alto costo:

“Artículo 1°. Enfermedades de Alto Costo. Para los efectos del artículo 1° del Decreto 2699 de 2007, sin perjuicio de lo establecido en la Resolución 2565 de 2007, téngase como enfermedades de alto costo, las siguientes:
a) Cáncer de cérvix, b) Cáncer de mama, c) Cáncer de estómago, d) Cáncer de colon y recto, e) Cáncer de próstata, f) Leucemia linfoide aguda, g) Leucemia mieloide aguda, h) Linfoma hodgkin, i) Linfoma no hodgkin, j) Epilepsia, k) Artritis reumatoidea, l) Infeción por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA)” (subrayado fuera del texto original).(negrilla y subrayado fuera del texto).

- 11. Con oficio No. UDAEO20-2286 de fecha 24 de diciembre del 2020, suscrito por la Doctora CLARA MILENA HIGUERA GUIO, Directora de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico del Consejo Superior de la Judicatura, se refirió a la comunicación CSJBTO20-7376 del 20 de noviembre de 2020, manifestando: (...)

“una vez se asignen los recursos para la próxima vigencia se analizará la propuesta presentada, con base en las directrices que indique la Corporación y las diferentes necesidades que se presentan en todas las jurisdicciones y especialidad en el país...

... Respecto a la continuidad del tratamiento que está recibiendo la señora Olga Lucía González Charry, me permito recordarle que la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha establecido que hay casos en los que la misma Constitución de 1991 es quien ha conferido una protección especial, v.gr., las personas que padecen enfermedades catastróficas. Por lo tanto, se ha indicado que “una EPS no puede suspender un tratamiento o un medicamento necesario para salvaguardar la vida, la salud y la integridad de un paciente, con base, entre otra, en las siguientes razones: (i) porque la persona encargada de hacer los aportes dejó de pagarlos; ii) porque el paciente ya no esté inscrito en la EPS que venía adelantando el tratamiento, en razón a que fue desvinculado de su lugar de trabajo; iii) porque la persona perdió la calidad que lo hacía beneficiario, iv) porque la EPS considere que la persona nunca reunió los requisitos para haber sido inscrita pesar de ya haberla afiliado;; v) porque el afiliado se acaba de trasladar de otra EPS y su empleador no ha hecho aún aportes a la nueva ENTIDAD o (vi) porque se trate de un medicamento que no se había suministrado antes, pero que hace parte de un tratamiento que se está adelantando. De lo anterior se puede concluir que esta Corporación en aras de proteger el derecho fundamental a la vida, a la salud y a la integridad del actor ha señalado que la prestación del servicio de salud debe ser continuo y los problemas de índole económico como el caso que nos ocupa, que existe mora por parte del actor en el pago su aporte del mes de abril de 2011, no pueden ser excusa para atentar contra los derechos fundamentales de las personas, y más aún cuando de la prestación del servicio solicitado depende la vida del petente, En ese orden de ideas, garantizar la continuidad del tratamiento es

competencia de la EPS en que se encuentra afiliada la señora Olga Lucía y no del Consejo Superior de la Judicatura"

12. El Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá, requiere de la creación del cargo de Asistente Administrativo Grado 8, toda vez que el número de vigilancias judiciales administrativas y demás actividades a cargo de la Corporación, se incrementaron, debido a la coyuntura causada por la pandemia del Covid-19.
13. La presente acción es el único mecanismo transitorio, con el que cuento para procurar la defensa de mis derechos fundamentales.

II. SOLICITUD

CONCEDER a mi favor, los derechos constitucionales fundamentales: **AL MÍNIMO VITAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, LA VIDA, LA SALUD, LA IGUALDAD Y LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

Y cómo consecuencia de lo anterior:

PRIMERA: DETERMINAR el daño irreparable, el cual va más allá de la cobertura en salud, como el pago de la subsistencia, el arriendo, la alimentación, los gastos de manutención, obligaciones que dependen exclusivamente de la aquí Accionante, que afectan el mínimo vital. Como lo estipula la Carta Política, la salud está cubierta por la EPS, pero no el mínimo vital de subsistencia ante la imposibilidad de trabajar en otro empleo, dada la condición de enfermedad grave.

SEGUNDA: ORDENAR para que en un término de cuarenta y ocho (48) horas, la continuidad o prórroga del cargo de ASISTENTE ADMINISTRATIVO GRADO 8 o su defecto, la creación transitoria, del mismo o la ubicación en un cargo igual en alguna de las dependencias adscritas al Consejo Superior de la Judicatura, conforme a lo previsto en la Ley 361 de 1997, por tratarse de un *"sujeto de especial protección con afectaciones de salud, para garantizar la continuidad de la atención médica para mi tratamiento, y de esta manera proteger el goce de sus derechos fundamentales"*.

TERCERA: ORDENAR a la Accionada de manera INMEDIATA, realice los trámites administrativos correspondientes, para garantizar el pago oportuno de mi salario, así como, las demás prestaciones legales y derechos a que tenga lugar por el tiempo dejado de percibir.

CUARTA: VIGILAR el cumplimiento; de forma tal que la Accionada NO CONTINÚE la vulneración y amenaza de mis derechos laborales.

QUINTA: ORDENAR a la Accionada para que, en un término de cuarenta y ocho (48) horas, informe sobre el cumplimiento de lo ordenado por Usted.

SEXTA: En caso de no cumplirse lo ordenado por usted, se continúe con el desacato consagrado en el artículo 53 y s.s. del decreto 2591 de 1991.

SÉPTIMO: DAR a esta tutela, los "*Efectos Inter Comunis*" contenidos en la Sentencia T-666/17 en la que las decisiones aquí previstas se adoptan para proteger derechos de todos los afectados por la misma situación de hecho o de derecho en condiciones de igualdad. Y como consecuencia de lo anterior extender la protección a los demás trabajadores afectados por los mismos hechos.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA:

La Corte Constitucional ha establecido que de acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela sólo procede cuando el peticionario no dispone de otro mecanismo de defensa judicial o cuando aquella se utiliza como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un **perjuicio irremediable** así:

"Artículo 86. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

La protección consistirá en una orden para que aquél respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Esta acción sólo 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.

En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución.

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede Contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión".

Si bien toda controversia que surja en virtud del contrato de trabajo debe ser elevada ante la jurisdicción ordinaria laboral, habida cuenta de la dilación procesal que esta implica y la coyuntura causada por el Covid-19 y mis especiales condiciones, acudo a la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

De esta forma, la jurisprudencia constitucional, mediante Sentencia T-293/11 ha identificado los siguientes criterios con el fin de determinar la configuración de un **perjuicio irremediable**:

A). El perjuicio ha de ser inminente: que amenaza o está por suceder prontamente, esto es, tiende a un resultado cierto derivado de una causa que está produciendo la inminencia:

En el caso en concreto, mi hijo se encuentra a mi cargo, actualmente, está estudiando y con mi salario, único ingreso, coadyuvo con sus estudios. Y quedarme sin salario, pone en riesgo inminente mi subsistencia y la de mi hijo.

B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, se debe precisar una medida o remedio de forma rápida que evite la configuración de la lesión

La crisis sanitaria que vive el país, no solamente nos ha tomado por sorpresa, sino que también nos ha obligado a tomar medidas que tienen consecuencias económicas y requieren que contemos con los recursos necesarios para satisfacer las necesidades básicas, por lo que quedarme sin el salario implicaría estar en riesgo de muerte.

Para reclamar mis derechos, la vía ordinaria se encuentra suspendida por virtud del Acuerdo PCSJA20 – 11526 del 22 de marzo del 2020. En consecuencia, solo la acción de tutela puede evitar este perjuicio irremediable, pues en realidad es el único camino jurídicamente posible al que tengo oportunidad.

C) Se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona

Solo cuento con mi salario, como único ingreso, por lo que apenas alcanza para satisfacer mis necesidades básicas. Quitarme el Derecho a percibir el salario, no solo afecta mi esfera personal, sino también, la familiar y me pondría en una situación mucho mas gravosa de la que me encuentro.

D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad

Es urgente que se tutelen mis Derechos, soy una buena empleada.

La crisis de salubridad ha generado una angustia, que la situación económica puede empeorar y sin salario, podría terminar en una situación imposible de calcular, con daños irreparables para mi vida.

Resulta fundamental entonces, analizar la intrínseca relación existente entre el Derecho a la vida, el incumplimiento de las obligaciones salariales de la accionada y la vulneración del derecho fundamental al mínimo vital.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela para el cobro de acreencias laborales, cuando se demuestra que el incumplimiento de las mencionadas obligaciones, vulnera o amenaza los



derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social o la vida digna. En este sentido, en Sentencia T-963 de 2007, concluyó:

"(...) excepcionalmente cuando la falta de pago de las acreencias laborales, vulnera o amenaza los derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social y/o a la subsistencia, la tutela procede para la reclamación efectiva de aquellas acreencias que constituyan la única fuente de recursos económicos que permiten sufragar las necesidades básicas, personales y familiares de la persona afectada".

"De esta manera, la acción de amparo procede para la reclamación efectiva de aquellas acreencias laborales que constituyan fuente de recursos económicos que permiten sufragar las necesidades básicas, personales y familiares de la persona afectada"

Como se indicó en las consideraciones fácticas de la presente en cada caso en concreto concurren los criterios enunciados toda vez que el incumplimiento de la empresa ha ocasionado un gran perjuicio en mí, respecto el cual se agudiza de forma directamente proporcional al paso del tiempo, ya que requiero de mis salarios y prestaciones legales y convencionales para poder satisfacer mis condiciones de vida y las de mi familia, máxime cuando mi dignidad como ser humano se ha visto mancillada al tener que acudir a la solidaridad de mi organización sindical y a la caridad ajena para poder incluso satisfacer necesidades fundamentales como la comida, por tanto solicito una intervención **urgente** de su Despacho.

CARÁCTER CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTAL DE LOS DERECHOS INVOCADOS

DERECHO AL MÍNIMO VITAL VULNERADO POR EL NO PAGO DE SALARIOS

La Corte Constitucional en sentencia SU- 995 de 1999 estableció que:

"El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental. La cumplida cancelación del salario está íntimamente ligada a la protección de valores y principios básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad, y se realiza el amparo de la familia como institución básica de la sociedad. No puede olvidarse que la figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida, a la salud, al trabajo, y a la seguridad social. Además, no puede perderse de vista que, como la mayoría de garantías laborales, el pago oportuno de los salarios es un derecho que no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individuales y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador. Alrededor del

trabajo se desarrolla una compleja dinámica social que está ligada a la realización de proyectos de vida digna y desarrollo, tanto individuales como colectivos que, por estar garantizados por la Carta Política como fundamento del orden justo, deben ponderarse al momento de estudiar cada caso particular.” (Las Negrillas y el subrayado son mías).

Cómo lo he mencionado, tengo derecho al pago del salario y no existe razón objetiva o justa para que el empleador pueda sustraerse de ésta obligación que surge de la relación de trabajo y de la satisfactoria prestación del servicio.

- **Mínimo vital con relación al derecho a la dignidad humana**

Respecto de la estrecha relación que tiene el Derecho a la Vida digna, con el uso, goce y disfrute del salario, la Corte Constitucional mediante la sentencia T-581A/11, manifestó que:

*“El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, **haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo**, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana.” (Las Negrillas son mías).*

De lo anterior salta a la vista, que, por la falta de pago de mis salarios, mi calidad de vida, se verá seriamente menoscabada, siendo que las necesidades básicas no podrán ser satisfechas y aún peor con la clara posibilidad, de quedar siquiera con un techo donde vivir, pues no hay como cumplir con el pago de la cuotas de los créditos hipotecarios o pago de arriendo.

- **Derecho Internacional**

A nivel supranacional, existen varias normas de las que se desprende este derecho fundamental y que denotan **su estrecha relación con la dignidad humana**, el cual abarca diferentes ámbitos en el orden jurídico, que son objeto de protección.

Así, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos contempla en su numeral 3º que *“toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”*. Esta norma, permite evidenciar que se trata de un derecho que protege la subsistencia de las personas, tanto del trabajador como de su núcleo familiar y que, en principio, se satisface mediante la remuneración de la actividad laboral desempeñada. Otro elemento que se desprende del mencionado artículo es que no se trata de cualquier tipo de subsistencia, sino que la misma debe revestirse de tales calidades que implique el desarrollo de la dignidad humana.

Asimismo, la misma declaración estipula en el artículo 25 el derecho de toda persona a una subsistencia digna en los siguientes términos: "(...) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial [-que no exclusivamente-], la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (...)". Lo anterior, también se denotó en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que estableció en el artículo 7, así como en el 11, el derecho de toda persona a contar con unas "condiciones de existencia dignas (...)", al igual que el derecho a "(...) un nivel de vida adecuado (...) y a una mejora continua de las condiciones de existencia.

Lo que dice la Organización Internacional del Trabajo-OIT.

Frente a la posibilidad de que, a nivel mundial, se pierdan aproximadamente 25 millones de empleos como consecuencia del COVID-19, la OIT ha pedido a los **Estados que implementen medidas urgentes**, a gran escala y coordinadas para:

Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo:

1. Fortaleciendo las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Promoviendo que las empresas acepten acuerdos para cambiar la modalidad de trabajo (como el teletrabajo).
3. Previendo la discriminación y la exclusión.
4. Promoviendo el acceso a la salud para todos.
5. Ampliando el acceso a vacaciones pagas.

Estimular la economía y el empleo:

1. Política fiscal activa.
2. Política monetaria flexible.
3. Préstamos financieros y apoyo a sectores específicos.

Apoyar empleos e ingresos:

1. Extendiendo la protección social para todos.
 2. Reteniendo el empleo, implementando trabajo a corto plazo, vacaciones pagas, y otros subsidios.
 3. Desgravación financiera y fiscal para pequeñas y medianas empresas.
- De lo anterior resulta evidente que la responsabilidad para manejar esta situación y sus consecuencias depende **del Estado**, que debe promover políticas coordinadas que, en todo caso, buscan generar la menor afectación posible a las y los trabajadores, por esa razón, se priorizan alternativas que, **en ningún momento, contemplan la terminación de las relaciones laborales.**

Principio de solidaridad (artículo 95 de la CP):

"Todas las personas naturales y jurídicas, públicas y privadas, deben implementar acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de los ciudadanos, especialmente, aquellos que se encuentran en un especial estado de vulnerabilidad".

En tiempos del **Coronavirus**, terminar una relación laboral o suspenderla, implica, dejar al trabajador, desprovisto de protección ya que, ¿Cómo pagará su salud?, ¿Cómo comprará sus alimentos?, por tanto, todas las medidas que se implementen

por parte del Estado y empleadores deben propugnar por proteger a los ciudadanos de las nefastas consecuencias de este temible virus que la suspensión del pago de sus salarios agravaría.

Artículo 215 de la CP, el Estado de Emergencia Económica no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores: Por tanto, a pesar de encontrarnos en un Estado de Emergencia y que el gobierno, eventualmente, quiera apoyar a los empleadores, de ninguna forma se podrán afectar los derechos laborales, por el contrario, se debe priorizar la aplicación del Principio Protector del Trabajo consagrado en el art 25 de la Constitución y la materialización de los Principios mínimos fundamentales consagrados en el art 53 de la misma.

INMEDIATEZ

La presente acción se está presentando luego de un tiempo prudencial y dentro de los seis meses posteriores a la notificación de la decisión patronal de suspender mi contrato de trabajo.

Incumplimiento de las normas de rango legal, especialmente a sus obligaciones y sus prohibiciones.

La empresa accionada vulnera entre otras las disposiciones establecidas en el CST así:

“Artículo 57. Obligaciones especiales del {empleador}

Son obligaciones especiales del {empleador}:

- 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.*
- 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.*
- 9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.”*

“ARTÍCULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los (empleadores):

- “9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.”*

EXISTENCIA DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE

La Corte Constitucional, ha manifestado que no solamente hay que probar la existencia de un perjuicio irremediable, sino que el mismo puede presumirse, teniendo en cuenta que es apenas lógico que los trabajadores prestamos nuestro servicio a cambio de una contraprestación denominada salario y que de él vivimos y en la mayoría de los casos como el mío, de él también depende mi familia.

Ésta presunción opera a favor de los trabajadores y debe ser, como todas las presunciones, desvirtuadas por el empleador, a quien le correspondería demostrar básicamente que sin mi salario, no puedo tener una vida digna y ser capaz de sortear esta crisis de salubridad.

Presunción en tratándose del derecho fundamental al mínimo vital

En virtud de la sentencia T- 761 de 2010 la Corte Constitucional ha establecido que:

*“Cuando lo que se alega como perjuicio irremediable es la afectación del mínimo vital, la Corte ha establecido, en esencia, dos presunciones de afectación al mínimo vital. De un lado, cuando se dé un incumplimiento prolongado o indefinido de las prestaciones, estimándose el término de más de dos meses como suficiente para tal efecto; y, de otro, un incumplimiento aún inferior a dos meses, si la prestación es menor a dos salarios mínimos. Si no se dan las condiciones reunidas en estas hipótesis, aunque no se presuma su afectación, **todavía puede considerarse vulnerado el derecho al mínimo vital cuando el actor pruebe así sea sumariamente, que su subsistencia digna se ve conculcada por el incumplimiento. No obstante, en general quien alega una vulneración de este derecho como consecuencia de la falta de pago de alguna acreencia laboral o pensional, debe acompañar su afirmación de alguna prueba, al menos sumaria, pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, los hechos en los que basa sus pretensiones**”.* (Negrilla fuera del texto original).

En la actualidad, se me está causando un perjuicio, con la suspensión de la medida, por las consecuencias que esto tiene, lo cual implica que no podré estar disfrutando de los demás derechos a los que tengo, de los que injustamente se me esta privando del goce y disfrute. En ese orden, solo la decisión judicial de tutela puede evitar que este injusto daño anti-jurídico se siga extendiendo en el tiempo.

INEXISTENCIA DE LOS REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO

Respecto a la configuración de la fuerza mayor y el caso fortuito, ha señalado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 50954 del 9 de agosto de 2017, con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos:

«Efectivamente, no es discutido que el numeral 1º del artículo citado establece que el contrato de trabajo puede ser suspendido «[...] por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución».

Respecto de ésta emergencia Sanitaria el Ministerio del Trabajo en reiteradas oportunidades ha manifestado que por el Covid-19 “los contratos de trabajo no se pueden suspender”.

PROTECCION LABORAL REFORZADA, que defiende el “PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD”

El cáncer de mama es una enfermedad declarada como catastrófica y de alto costo por Resolución 3974 de 2009 del Ministerio de la Protección Social, que establece una lista de las enfermedades consideradas como de alto costo, de la siguiente forma:

“Artículo 1°. Enfermedades de Alto Costo. Para los efectos del artículo 1° del Decreto 2699 de 2007, sin perjuicio de lo establecido en la Resolución 2565 de 2007, téngase como enfermedades de alto costo, las siguientes: a) Cáncer de cérvix, b) Cáncer de mama, c) Cáncer de estómago, d) Cáncer de colon y recto, e) Cáncer de próstata, f) Leucemia linfoide aguda, g) Leucemia mieloide aguda, h) Linfoma hodgkin, i) Linfoma no hodgkin, j) Epilepsia, k) Artritis reumatoidea, l) Infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA)” (subrayado fuera del texto original). (negrilla y subrayado fuera del texto).

A su vez, el Acuerdo 029 de 2011 y las Resoluciones del Ministerio de Protección Social 5521 de 2013 y 6408 de 2016¹, aunque no incluyen una definición o un criterio determinante para establecer las enfermedades de alto costo, sí presentan un listado referente a los **procedimientos, eventos o servicios** considerados como tales. El artículo 129 de la Resolución 6408 de 2016 prevé:

“ARTÍCULO 129. ALTO COSTO. Sin implicar modificaciones en la cobertura del Plan de Beneficios en Salud con cargo a la UPC, entiéndase para efectos del no cobro de copago los siguientes eventos y servicios como de alto costo: A. Alto Costo Régimen Contributivo: 1. Trasplante renal, corazón, hígado, médula ósea y córnea. 2. Diálisis peritoneal y hemodiálisis. 3. Manejo quirúrgico para enfermedades del corazón. 4. Manejo quirúrgico para enfermedades del sistema nervioso central. 5. Reemplazos articulares. 6. Manejo médico quirúrgico del paciente gran quemado. 7. Manejo del trauma mayor. 8. Diagnóstico y manejo del paciente infectado por VIH/SIDA. 9. Quimioterapia y radioterapia para el cáncer. 10. Manejo de pacientes en Unidad de Cuidados Intensivos. 11. Manejo quirúrgico de enfermedades congénitas”.(..)

El estado de debilidad manifiesta, en concordancia con la **PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA**, refuerza el principio de la estabilidad en el empleo, el cual se encuentra amparado Constitucionalmente y establecido en la Ley 361 de 1997, ratificados por la Jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

La Honorable Corte Constitucional ha protegido a las personas que se encuentran en circunstancias de salud, que ponen en debilidad manifiesta a los trabajadores y merecen una **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, como la consagrada en la Ley 361 de 1997 y ratificada en Sentencias como la T-041 de 2014, cuando dice:

“Esta protección constitucional, implica que “...aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con

limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar *"la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral"*.

Así las cosas, la jurisprudencia ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud, para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud, que les impide realizar sus funciones, sin importar el origen del mismo.

También indica la referida Sentencia de la Corte Constitucional, que no es necesario que la persona con discapacidad esté calificada para obtener dicha garantía, con respecto al tema expone la Corte:

"Ha entendido este Tribunal que cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad, el amparo será transitorio. En otros términos, "la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que, por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas". Subrayado fuera del texto.

Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo.

En este mismo sentido y en sentencia de unificación SU047 de 2017, la Honorable Corte Constitucional ha manifestado:

"Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares",² 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

² Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). La Corte Constitucional en este asunto dijo que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido desvinculada sin autorización del inspector de trabajo, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, tenía una disminución suficiente en su salud que la hacía acreedora de una protección especial.

autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),³ T-141 de 2016 (Sala Tercera),⁴ T-351 de 2015 (Sala Cuarta),⁵ T-106 de 2015 (Sala Quinta),⁶ T-691 de 2015 (Sala

³ Sentencia T-405 de 2015 (MP. María Victoria Calle Correa. SPV Luis Guillermo Guerrero Pérez). En esa ocasión se resolvían varios casos acumulados. Entre ellos, estaba el correspondiente al caso en el que una persona fue diagnosticada con síndrome del túnel del carpo bilateral severo, fue sometida a una cirugía cuando estaba pendiente de otra intervención y de una valoración del hombro derecho, y entre tanto fue desvinculada sin contar con la autorización del inspector de trabajo. El actor se desempeñaba como jardinero, y la enfermedad era de origen profesional. No acreditó un porcentaje de pérdida de capacidad, pero la Corte reconoció que era titular de la estabilidad laboral reforzada mientras experimentara por su salud dificultades sustanciales para desarrollar sus funciones en condiciones regulares.

⁴ Sentencia T-141 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo). En ese fallo la Sala Tercera resolvió dos casos, uno de los cuales era de una persona que fue desvinculada sin autorización del Inspector del Trabajo en un momento en que experimentaba las consecuencias médicas de una cirugía que le desencadenó un proceso infeccioso. El actor se desempeñaba como asesor comercial, y para desarrollar sus funciones requería caminar periodos y tramos prolongados. La Corte le reconoció como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no encontrarse en el expediente referencias a su porcentaje de calificación de pérdida de capacidad laboral.

⁵ Sentencia T-351 de 2015 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo). La Sala Cuarta revisaba el caso de una persona que sufrió un “trauma en el pie derecho” mientras operaba una máquina guadañadora, en desarrollo de su trabajo al servicio de una empresa dedicada a la siembra de palma para usos alimenticios. La Corte le reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin que se hubiera considerado como relevante el hecho de que no contaba con un certificado del porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

⁶ Sentencia T-106 de 2015 (MP. Gloria Stella Ortiz Delgado). El caso entonces resuelto correspondía al de una persona que fue desvinculada mientras sufría las consecuencias adversas de una discopatía lumbar múltiple y una neumoconiosis. El peticionario se desempeñaba como minero y su médico le recomendó, entre otras cosas, evitar “la exposición a material particulado, humo o vapores durante la actividad laboral”. La Corte reconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin que estuviera una calificación de pérdida de capacidad laboral.

Sexta),⁷ T-057 de 2016 (Sala Séptima),⁸ T-251 de 2016 (Sala Octava)⁹ y T-594 de 2015 (Sala Novena).¹⁰ Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se sostuvo en esa sentencia:

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

⁷ Sentencia T-691 de 2015 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio). En esa oportunidad se resolvía un asunto relativo a una persona que fue desvinculada sin autorización del Ministerio del Trabajo, en un contexto en el cual padecía las secuelas de un “ganglio en el dorso de la mano derecha”, así como de “dolencias en las articulaciones de manos, brazos, pies, piernas, cintura y en general en todo el cuerpo”, por lo cual se le diagnosticó con “lumbalgia en los miembros inferiores, compromiso inflamatorio de todas las vértebras lumbares, [...] artritis gotosa degenerativa”. La actora era recolectora de residuos sólidos de un municipio. La Corte la reconoció como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no contar con certificación sobre el porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

⁸ Sentencia T-057 de 2016 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). La tutela decidida en ese caso la presentó una persona que fue desvinculada de su trabajo, sin la autorización del inspector del trabajo, pese a que padecía “Hipertensión esencial primaria, goma y úlceras de frambesia, hipertensión arterial, hipertropia ventricular izquierda, cardiopatía hipertensiva, pólipos gástricos”, además de las consecuencias de un accidente mientras trabajaba en la línea de producción de la compañía, en el cual sus dedos de la mano derecha se afectaron y uno de ellos resultó atrapado. La Corte sostuvo que la persona tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun cuando no obrara certificado de porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

⁹ Sentencia T-251 de 2016 (MP. Alberto Rojas Ríos). En uno de los casos acumulados el actor fue desvinculado, sin autorización institucional, cuando experimentaba las secuelas de un “síndrome del túnel carpiano, lumbago no especificado y cervicalgia”. En su trabajo se desempeñaba como “andamiere”, por lo cual sus labores eran “cargar elementos pesados como andamios y tablas, subir materiales, escalar, etc.”. La Corte lo consideró titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun sin porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

¹⁰ Sentencia T-594 de 2015 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). En esa ocasión, en uno de los casos, la actora fue desvinculada sin autorización del Ministerio, mientras experimentaba las consecuencias de diversas afectaciones de salud [(i) trastorno mixto de ansiedad, por el exceso de trabajo, (ii) amigdalitis y faringitis, debido a la exposición al frío, (iii) bocio tiroideo, (iv) gastritis antral eritematosa, (v) asimetría de la altura de las rodillas, (vi) quiste aracnoideo en fosa nasal posterior (vii) escoliosis toraco-lumbar de convejeidad el riesgo osteomuscular por la postura y movimientos repetitivos]. La peticionaria se desempeñaba como vendedora, y entre las recomendaciones médicas estaba la de “no exponerse al frío”. La Corte la consideró titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a que no se expuso el porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

laboral reforzada, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantía”.¹¹

Existen entonces diferencias objetivas en la jurisprudencia nacional. Ahora bien, la Corte Constitucional ha señalado que el de estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional, y por tanto esta Corporación en su calidad de órgano de cierre en la materia tiene competencia para unificar la interpretación correspondiente, cuando haya criterios dispares en la jurisprudencia nacional (CP art 241). Este caso fue seleccionado y sometido a la Sala Plena de la Corte para esos efectos, lo cual procede a hacerse.

La Corte decide reiterar su jurisprudencia para casos como este, esta vez en su Sala Plena, con el fin de unificar la interpretación constitucional. El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política: en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (CP art 53);¹² en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (CP arts. 13 y 93);¹³ en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (CP art 47);¹⁴ en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el

¹¹ Sentencia T-597 de 2014 (MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez. AV Gabriel Eduardo Mendoza Martelo).

¹² Sentencia T-1219 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corte examinaba si una persona que sufría de diabetes y ocultaba esa información en una entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber ocultado dicha información. Para decidir, la Corte consideró que cuando se trata de personas en “circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad manifiesta”, la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental. Concluyó que, en ese caso, a causa de las condiciones de debilidad, sí tenía ese derecho fundamental. En consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador.

¹³ Sentencia T-520 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa). En esa oportunidad, al examinar si un accionante de tutela tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte concluyó que sí, debido a sus condiciones de salud, pero que no se lo había violado su empleador. Para fundamentar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte aludió al derecho a la igualdad de las personas que por su condición física o mental “se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta”, consagrado en el artículo 13 Superior.

¹⁴ Sentencia T-263 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). Al estudiar el caso de una mujer que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la autoridad competente, a pesar de que tenía cáncer, la Corte Constitucional señaló que se le había violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, la Corte indicó que una de las razones hermenéuticas que sustentan el derecho fundamental a la “estabilidad laboral reforzada” es el deber del Estado de adelantar “una política de previsión, rehabilitación e integración social para los **disminuidos** físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, contemplado en el artículo 47 Superior.

vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP arts. 1, 53, 93 y 94); en el deber de todos de "obrar conforme al principio de solidaridad social" (CP arts. 1, 48 y 95).¹⁵

Estas disposiciones se articulan sistemáticamente, para constituir el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, en la siguiente manera. Como se observa, según la Constitución, 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. Ahora bien, esta protección especial debe definirse en función del campo de desarrollo individual de que se trate, y así la Constitución obliga a adoptar dispositivos de protección diferentes según si las circunstancias de debilidad manifiesta se presentan por ejemplo en el dominio educativo, laboral, familiar, social, entre otros. En el ámbito ocupacional, que provoca esta decisión de la Corte, rige el principio de "estabilidad" (CP art 53), el cual como se verá no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinación, sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la Constitución; es decir, "en todas sus formas" (CP art 53).

Por tanto, las personas en circunstancias de debilidad manifiesta tienen derecho a una protección especial de su estabilidad en el trabajo. El legislador tiene en primer lugar la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población, pero debe hacerlo dentro de ciertos límites, pues como se indicó debe construirse sobre la base de los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integración social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54).

IV. SOLICITUD DE MEDIDA CAUTELAR

Atendiendo a la necesidad inminente de la medida humanitaria y apenas justa, solicito a usted que en el auto admisorio de la presente Acción Constitucional, se acceda a la medida cautelar solicitada, relacionada con ordenarle al CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, Representado Legalmente, para estos efectos, por la Doctora DIANA ALEXANDRA REMOLINA BOTIA, Presidenta, o por quien haga sus veces, la continuidad o prórroga del cargo de ASISTENTE ADMINISTRATIVO GRADO 8 o su defecto, la creación transitoria, del mismo o la ubicación en un cargo igual o de superior jerarquía.

¹⁵ Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy), citada. La Corte vinculó los fundamentos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. Dijo, a este respecto, que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, "se soporta, además [...] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta".

V. COMPETENCIA

Es competente la autoridad judicial, para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, y por usted tener jurisdicción en el lugar donde ocurriere la violación o la amenaza que motivó la presentación de la presente solicitud de conformidad con el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y lo establecido en el numeral 8 del artículo primero del Decreto 1983 de 2017, que modificó el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, su tenor literal dice:

"ARTÍCULO 2.2.3.1.2.1. Reparto de la acción de tutela. Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeren sus efectos, conforme a las siguientes reglas:

8. Las acciones de tutela dirigidas contra el Consejo Superior de la Judicatura y la Comisión Nacional de Disciplina Judicial serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia y a prevención, a la Corte Suprema de Justicia o al Consejo de Estado y se resolverá por la Sala de Decisión, Sección o Subsección que corresponda de conformidad con el reglamento al que se refiere el artículo 2.2.3.1.2.4 del presente decreto..."

VI. MANIFESTACIÓN JURAMENTADA

Dando cumplimiento al inciso segundo del artículo 37 del Decreto-Ley 2591 de 1991, declaro bajo la gravedad de juramento que no he presentado otra acción de tutela, por los mismos hechos y derechos, respecto de las peticiones presentadas en esta acción de tutela. En ese sentido es pertinente aclarar, que el acceso a información se ve agravado por el hecho que la población que busca protegerse no tiene acceso fácil a comunicación y a la fecha toda Colombia se encuentra en confinamiento obligatorio.

VII. PRUEBAS

Para demostrar los fundamentos fácticos que se han relacionado con anterioridad, me permito solicitar tener como tales los siguientes medios probatorios.

Documentales:

1. Copia de la Resolución de Nombramiento.
2. Copia del oficio No. CSJBTO20-7376 del 20 de noviembre de 2020, dirigido a la Doctora DIANA ALEXANDRA REMOLINA BOTÍA, en calidad de Presidenta del Consejo Superior de la Judicatura.
3. Copia del oficio No. UDAEO20-2286 de fecha 24 de diciembre del 2020, suscrito por la Doctora CLARA MILENA HIGUERA GUIO, Directora de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico del Consejo Superior de la Judicatura.
4. Copia último control, historia clínica.



VIII. NOTIFICACIONES

Accionante: Celular No. 311-278-4141, correo electrónico lulukass@gmail.com / lulag817@hotmail.com)

Atentamente



OLGA LUCÍA GONZÁLEZ CHARRY
C.C. No. 51991601