

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO SESENTA Y SEIS ADMINISTRATIVO
DEL CIRCUITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
-SECCIÓN TERCERA-

Bogotá, D.C., dieciocho (18) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO:	11001-33-43-066-2021-00196-00
DEMANDANTE:	PABLO EFRAÍN HERNÁNDEZ CORREDOR
DEMANDADO:	HOSPITAL MILITAR CENTRAL – COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
CLASE ACCIÓN:	TUTELA
ASUNTO	SENTENCIA

1. ANTECEDENTES

Entra el Despacho a decidir de fondo la acción de tutela promovida por intermedio de apoderado por el accionante PABLO EFRAÍN HERNÁNDEZ CORREDOR en contra del HOSPITAL MILITAR CENTRAL y la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, por considerar vulnerados sus derechos al trabajo en condiciones dignas y justas y estabilidad laboral reforzada

1.1. PRETENSIONES

“Que se ordene al HOSPITAL MILITAR CENTRAL y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, que ante la situación de disminuido físico, psíquico y sensorial del demandante PABLO EFRAÍN HERNÁNDEZ CORREDOR, se proceda con especial cuidado para no lesionarle sus derechos por estar en situación de indefensión y debilidad manifiesta, y se apliquen acciones afirmativas que le garanticen el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, permitiéndosele que continúe en el ejercicio de su cargo de Profesional de Defensa, Grado 16, hasta cuando obtenga una calificación de pérdida de capacidad laboral que le otorgue la pensión de jubilación.

SITUACIÓN FÁCTICA

Señala el accionante que:

1. Actualmente tiene 57 años de edad y está vinculado al Hospital Militar Central en provisionalidad, desde hace once años en el cargo de Profesional de Defensa, Grado

16 (Abogado Asesor Jurídico de la Oficina de Compra y Licitaciones – Área de Liquidación).

2. En el año 2018, sufrió un accidente que le causó un trauma craneoencefálico, y conforme a la evaluación neuropsicológica está presentado un perfil cognitivo con fallas clínicamente significativas a nivel de funcionamiento ejecutivo, lo cual lo limita en el desempeño de actividades en las que se requiere emitir juicios, tomar decisiones y planear acciones, mostrando un sistema atencional limitado, lo cual hace evidente fallas de omisión de información continuas y repetitivas, con depresión.

3. Que, ante tal situación, es un empleado en situación de disminuido físico, psíquico y sensorial cobijado por el derecho a la estabilidad laboral reforzada contemplada en los artículos 47 de la Constitución Política y 26 de la Ley 361 de 1997.

4. El 29 de enero de 2017, fue evaluado por neuropsicología, cuya conclusión fue el de padecer un deterioro cognitivo leve multidominio. El 23 de abril de 2017, en una nueva valoración se determinó que tiene un perfil cognitivo con fallas clínicamente significativas a nivel de funcionamiento ejecutivo, lo cual limita su desempeño en actividades en la que requiere emitir juicios, tomar decisiones y planear acciones, presentando estado de ánimo bajo (depresión).

5. El 20 de enero de 2020, le fue practicado examen de psicología clínica, cuyo resultado fue padecer un tipo de personalidad ansiosa, depresiva, irritante y compulsiva.

6. El 17 de noviembre de 2020, en examen de neurología, se le diagnosticó epilepsia y síndromes epilépticos sintomáticos relacionados con localizaciones.

7. En julio de 2021, le ordenaron practicarse varios exámenes para concepto médico, tales como: neurocirugía, neurología, psiquiatría y neuropsicología, recibiendo la autorización con sellos de auditoría del Dispensario Gilberto Echeverry Mejía, pero aún no le han dado la cita para practicárselos.

8. El Hospital Militar Central ofertó el cargo de Profesional de Defensa, Grado 16, que él viene desempeñando en provisionalidad, y la Comisión Nacional del Servicio Civil, convocó a concurso de mérito N° 638 de 2018, para proveerlo.

9. A pesar de estar en situación de disminuido físico, psíquico y sensorial, prácticamente fue obligado a concursar para defender su derecho al trabajo y estabilidad en el empleo, procediendo a inscribirse en el mencionado concurso, quedando en desventaja respecto de los demás concursantes.

Se vio obligado en su situación de disminuido físico, psíquico y sensorial, a presentar las pruebas el 11 de junio de 2021, por disponerse que el que no la presentara quedaba automáticamente eliminado.

10. Los resultados del concurso mediante la publicación de la lista de elegibles, está prevista para el día 4 de agosto de 2021. Por su situación de disminuido físico, psíquico y sensorial, es posible que no salga en la lista de elegibles y como consecuencia, por normas legales, deba ser retirado del cargo para que este sea provisto por el primero en la citada lista.

11. Los exámenes para concepto médico, tales como: neurocirugía, neurología, psiquiatría y neuropsicología, están previstos para este mes de agosto, estando a la espera de que le den cita para ello por lo que aún no tiene certificado cuál es su porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

14. El 15 de marzo de 2021, dirigió petición a la Directora General del Hospital, M.G. Clara Esperanza Galvis Díaz, exponiéndole su lamentable situación de disminuido físico, psíquico y sensorial, pidiéndole que procediera con especial cuidado para no lesionarle sus derechos por estar en situación de indefensión y debilidad manifiesta, para que en la medida de las posibilidades, se apliquen acciones afirmativas que le garanticen el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, no recibiendo respuesta alguna.

2. MATERIAL PROBATORIO

Junto con el escrito de tutela, el accionante allegó la siguiente documental:

1. Cédula de ciudadanía del demandante.
2. Petición del 15 de marzo de 2021, suscrita por el demandante dirigida a la Directora del Hospital Militar Central.
3. Asignación cita neurología para el 13 de agosto de 2021.
4. Autorización 8 de febrero de 2021, consulta de seguimiento en neurología
5. Solicitud de servicios 15 de julio de 2021, valoración neuropsicología y psiquiatría
6. Solicitud de servicios 15 de julio de 2021, valoración neurocirugía
7. Autorización 2 de agosto de 2021, consulta neurocirugía
8. Comunicación del 12 de julio de 2021, del médico especialista en Área de Seguridad y Salud en el Trabajo dirigido a Servidor Misional en Sanidad Militar – Servicio de Neurociencia, donde solicita se emita concepto por psiquiatría y neuropsicología, para determinar si se requiere trámite de certificación de pérdida de la capacidad laboral
9. Historia clínica del accionante:

- 15 de septiembre de 2020, se diagnostica epilepsia y síndromes epilépticos
- 20 de enero de 2020, informe de evaluación sicología clínica: en donde se recomienda iniciar proceso de sicoterapia individual, valoración y manejo por psiquiatría, valoración y manejo por terapia ocupacional controles con neurología
10. Informe de evaluación Neuropsicológica: 29 de enero de 2017, en donde se señala “Se encuentra un paciente orientado, con antecedente de TCE en el proceso de evaluación se puntúa por debajo de lo esperado en memoria y funciones ejecutivas, los hallazgos se relacionan con área afectada en el trauma. Lo cual se relaciona con deterioro Cognitivo Leve Multidominio.”
11. Informe de evaluación Neuropsicológica: 23 de abril de 2019, en donde se señala “.. se identifica un perfil cognitivo con fallas clínicamente significativas a nivel de funcionamiento ejecutivo, lo cual limita el desempeño del consultante en actividades en las que requiere emitir juicios, tomar decisiones y planear acciones. Adicionalmente muestra un sistema atencional limitado, lo cual hace evidente fallas de omisión de información continuas y repetitivas. Presenta un estado de ánimo bajo (depresión).”

3. CONTESTACIÓN DE LA ENTIDAD ACCIONADA

3.1. COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL: Señala que el accionante se inscribió al proceso de Selección No.638 de 2018 - Hospital Militar Central de la Convocatoria del Sector Defensa, aprobando la etapa de verificación de requisitos mínimos; el día 13 de junio del presente año, se llevo a cabo la aplicación de las pruebas escritas de la presente convocatoria. El 04 de agosto de 2021, se publicaron los resultados de las pruebas donde el aspirante obtuvo un puntaje de 40,00 en la Prueba Especifica Funcional y 65,31 en la Prueba de Defensa y Seguridad, no aprobando el mínimo requerido en la prueba funcional, por lo tanto, no continua en el proceso.

Que si bien el proceso de selección es ofertado para proveer los empleos en vacancia definitiva de la HOSPITAL MILITAR CENTRAL el mismo NO es adelantado por dicha entidad sino por la CNSC y en esta Entidad NO reposan los antecedentes administrativos o laborales de los aspirantes por ello la CNSC desde el año 2015 dispuso el aplicativo SIMO en el cual los interesados pueden en cualquier tiempo actualizar su hoja de vida para efectos de su inscripción en el proceso de selección.

Que al inscribirse el accionante acepto las disposiciones contenidas en el acuerdo de convocatoria, entre ellas que solo se evaluarían los documentos aportados por ella en el aplicativo SIMO y no es responsabilidad de la CNSC dirigirse a otros aplicativos o entidades para solicitar documentación que debió ser aportada por el aspirante en el

momento de la inscripción. En los concursos de méritos prima el derecho a la igualdad y así como se le exige a los demás participantes que aporten la totalidad de documentos exigidos por el empleo, no se puede hacer distinción alguna, ni tampoco es responsabilidad ni de la CNSC, ni de la Universidad Libre en el caso en específico de solicitar o requerir documentación no aportada por parte del accionante.

PROVISIONALIDAD: Considerando que el tipo de vinculación de la accionante es de carácter provisional, es pertinente recordar que a partir de la Constitución de 1991, sin importar la entidad o sector público de que se trate, el proceso de selección mediante concurso de méritos es el único mecanismo para acceder con vocación de permanencia y de manera definitiva a un empleo de carrera administrativa. Pero si la vinculación legal y reglamentaria de un servidor con el empleo de carrera no se da con ocasión de un concurso de méritos que reúna los requisitos normativos, esto le impide adquirir derechos de carrera, y resulta natural que su relación laboral tenga las características de una provisión transitoria.

En primer término, es pertinente señalar que la competencia para verificar la condición de aforado, estado de embarazo, período de lactancia, licencias de maternidad, reten social prepensionados de un servidor público, así como la determinación de las medidas administrativas tendientes a garantizar sus derechos como sujeto de especial protección constitucional, no le corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la medida que, son las Unidades de Personal de las entidades públicas, las llamadas a administrar el talento humano de la planta.

Ahora bien, el problema jurídico neurálgico en el caso sub examine se puede reducir a la tensión entre los derechos que deben de dos principios constitucionales diversos, de un lado el mérito y, de otro lado, la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados como sujetos vulnerables. Frente a esta pugna en la sentencia T-186 de 2013 la Corte Constitucional Consideró que: *"(...) este asunto no puede resolverse simplemente a través de la opción a favor de alguno de los derechos en conflicto (...) se planteó la necesidad de que en el caso concreto se efectúe un ejercicio de ponderación entre esos derechos, que no afecte el núcleo esencial de cada uno de los extremos en cuestión. Para ello enfatizó en dos tipos de argumentos centrales: (i) la necesidad de que las autoridades del Estado interpreten las normas de forma razonable, proporcionada y compatible con los derechos fundamentales de los afectados, y (ii) la obligación de que estas 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 prepensionado y del aspirante"*.

La posición asumida por esta Comisión respecto de funcionarios nombrados en provisionalidad que se encuentren en condición de especial protección, tiene sustento en lo dispuesto por el párrafo 2º del Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, que establece el orden que debe atender la respectiva entidad para la provisión definitiva de sus empleos de carrera, cuando la lista de elegibles esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados:

“Parágrafo 2. 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 pre pensionados en los términos señalados en normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.”

Al respecto, es importante tener en cuenta que el mérito y la carrera han sido consideradas jurisprudencialmente como principios constitucionales, todas las entidades a las que se aplica la Ley 909 de 2004, deben reportar las vacantes definitivas que ostenten en sus plantas de personal, aun cuando estén siendo ocupadas por personas próximas a pensionarse, mujeres en estado de embarazo, madre o padre cabeza de familia, personas en condición de discapacidad o empleados amparados con fuero sindical, ya que los derechos de estas personas, no resultan incompatibles con los concursos de méritos desarrollados por esta Comisión Nacional.

De acuerdo a lo expuesto, se debe decir que frente a los derechos de las personas en condición de enfermedad catastrófica, discapacidad, incapacidad médica por enfermedad común o profesional, padre o madre cabeza de familia y pre pensionados, éstos no resultan incompatibles con el concurso de méritos y serán las normas constitucionales y las decisiones que sobre la materia expidan las autoridades judiciales, quienes decidan los procedimientos y directrices, cuando ambos derechos coincidan en un mismo momento.

En conclusión, la entidad nominadora es la encargada del estado o bienestar de su personal y no esta comisión, y debido a que la accionante continúa en proceso y es la entidad la encargada de su personal en provisionalidad, solicita se desvincule a la CNSC de la presente acción por falta de legitimación por pasiva.

3.2. HOSPITAL MILITAR CENTRAL: La Entidad no dio contestación a la demanda.

4. CONSIDERACIONES

4.1. La competencia

Este Juzgado para conocer de la acción de tutela instaurada, tiene fundamento normativo en el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y el Decreto 1382 de 2000.

Como lo ha entendido la jurisprudencia constitucional, el objeto primordial de la acción que consagra el artículo 86 de la Carta Política, como preferente y especial, es el de permitir la tutela efectiva jurisdiccional de prerrogativas de orden fundamental, esto es, permitir la pronta y eficiente actividad de las autoridades del aparato jurisdiccional, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, que hubieren sido vulnerados o amenazados por la conducta desplegada o por la omisión de las autoridades públicas y aún de los particulares en los casos que ha establecido la ley.

Sin embargo, para determinar la procedencia de la acción constitucional de amparo, entre otros criterios, es necesario tener en cuenta que no existan en el ordenamiento jurídico, otros mecanismos de defensa que puedan ser invocados ante los jueces de la República, con la única salvedad de acudir a la acción tutelar como medio transitorio, para evitar un perjuicio irremediable, y en este caso, los efectos de la protección tendrán vigencia temporal, en tanto se recurre a la autoridad que es competente. Esta exigencia se contiene al numeral 1 del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

En ese sentido, es conocido que la acción de tutela es subsidiaria, y se ha calificado como residual, lo que se explica porque procede cuando los mecanismos de defensa previstos en el ordenamiento positivo, no son suficientes o no tienen eficacia para dar solución a la situación que se plantea en relación con el resguardo de los derechos fundamentales, de ahí que se le reconozca como el remedio último. Se le tiene por breve e informal, en cuanto no se sujeta a las ritualidades y términos propios de un juicio.

4.2. Problema jurídico

En el presente asunto corresponde al Juzgado establecer si se han vulnerado los derechos al trabajo en condiciones dignas y justas y estabilidad laboral reforzada del señor PABLO EFRAÍN HERNÁNDEZ CORREDOR, al haberse ofertado en el proceso de Selección No.638 de 2018 - Hospital Militar Central de la Convocatoria del Sector Defensa, el cargo de Profesional de Defensa, Grado 16, que actualmente ocupa, sin tener en cuenta su estabilidad reforzada, debido a la precaria situación de salud que viene padeciendo de años atrás. Para resolver el problema jurídico planteado el Despacho abordará los siguientes aspectos i) derecho a la estabilidad laboral reforzada ii) Protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta por salud en materia laboral, y iii) caso Concreto.

4.3. La Acción de Tutela

La Constitución Política de Colombia en su artículo 86, dotó a todos los administrados de una herramienta a través de la cual pueden solicitar y obtener amparo inmediato de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten conculcados y/o amenazados por el actuar u omisión de las autoridades públicas, disponiendo en su inciso 2° que la protección consistirá en una orden para que, respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo.

Dicho instrumento constitucional ha sido objeto de múltiples pronunciamientos jurisprudenciales por parte de las Altas Cortes, quienes han coincidido en sostener que la acción de tutela, resulta ser un mecanismo de defensa judicial para la efectiva protección de los derechos fundamentales, al que la propia Constitución de 1991 otorgó un carácter netamente **subsidiario**, el cual en su ejercicio, sólo es procedente cuando no existan otros medios de defensa judicial que se puedan utilizar, o cuando existiendo, se use éste para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

“Que se hayan agotado todos los medios -ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable. De allí que sea un deber del actor desplegar todos los mecanismos judiciales ordinarios que el sistema jurídico le otorga para la defensa de sus derechos. De no ser así, esto es, de asumirse la acción de tutela como un mecanismo de protección alternativo, se correría el riesgo de vaciar las competencias de las distintas autoridades judiciales, de concentrar en la jurisdicción constitucional todas las decisiones inherentes a ellas y de propiciar un desborde institucional en el cumplimiento de las funciones de esta última”.¹

4.4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada

El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”²

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador

¹ Sentencia C-590 de 2005, Magistrado Ponente: Dr. Jaime Córdoba Triviño.

² T-449 de 2008 M.P. Humberto Sierra Porto

sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) *el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz*”³

Así mismo, el artículo 47 constitucional⁴ dispone que el Estado adoptará políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas. Estas personas recibirán la atención especializada que requieran para vivir en condiciones de vida digna. De igual forma, el artículo 54 Superior⁵ le impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizarles a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a sus condiciones de salud.

En concordancia con la anterior, el legislador a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, “*Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*”, dispuso que:

“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.”

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que

³ Sentencia T-002 de 2011 M.P. Mauricio González Cuervo

⁴ ARTICULO 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

⁵ ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531 de 2000⁶, declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la “*presunción de desvinculación laboral discriminatoria*” cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Frente a la estabilidad reforzada la Corte Constitucional en sentencia T. 320 de 2016, señaló:

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

En efecto, la Corte Constitucional ha entendido que esa protección especial debe ser considerada como una estabilidad laboral reforzada que conlleva a la reubicación del trabajador afectado en una posición laboral en la que puede potencializar su capacidad productiva, sin que su enfermedad o discapacidad sirvan de obstáculo para realizarse profesionalmente. Con ello se logra balancear los intereses del empleador al maximizar la productividad de sus empleados, mientras que el trabajador logra conservar su trabajo, garantizándole su vida en condiciones dignas y su mínimo vital⁷.

Con todo, esta Corporación ha indicado que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y que son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad⁸.

De acuerdo con lo anterior, la Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta⁹. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una

⁶ M.P. Alvaro Tafur Galvis.

⁷ Ver T-504 de 2008, M.P. Rodrigo Escobar Gil y T-548 de 2012, M.P. Nilson Pinilla Pinilla

⁸ T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

⁹ T-899 de 2014, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica¹⁰, ni que su origen sea determinado.

Así lo sostuvo la Sala Octava de Revisión de Tutelas, cuando en la Sentencia T-394 de 2014 precisó que las consecuencias de despedir a una persona en situación de discapacidad y sin autorización del Ministerio del Trabajo son:

*“(i) que el despido sea absolutamente ineficaz;
(ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y,
(iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido”¹¹.*

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente¹².

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que existe una presunción de violación a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, cuando el empleador termina el contrato de un trabajador que ha sufrido una afectación a su estado de salud, sin que mediera la autorización del Ministerio del Trabajo¹³.

Para esta Sala, el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene lugar cuando, el trabajador es sometido a una variación intempestiva de su salud, o su situación económica y social. En atención a ello, si el empleador tiene la intención de despedir a una persona en estado de discapacidad, debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo¹⁴.

Este procedimiento tiene fundamento en la aplicación de los principios del Estado Social de Derecho¹⁵, la igualdad material¹⁶ y la solidaridad social, presupuestos supralegales que establecen la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta por parte del Estado.¹⁷

La Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiasadas en la sentencia T-899 de 2014¹⁸. En la mencionada providencia se indicó que:

“una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las

¹⁰ T-642 de 2010, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

¹¹ Sentencia T-025 de 2011.

¹² Cfr. T-899 de 2014, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

¹³ Cfr. T-754 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

¹⁴ El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que el empleador tiene prohibido despedir o terminar los contratos de trabajo si el trabajador se encuentra en estado de discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo.

¹⁵ Constitución Política, artículo 1º: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

¹⁶ Artículo 13. (...) “[Inciso 2º] El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3º] El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”

¹⁷ Cfr. Sentencia T-018 de 2013.

¹⁸ M.P. Gloria Ortiz Delgado

causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.”

4.5. Protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta por salud en materia laboral

Frente a la protección constitucional que debe darse a la personas en situación de debilidad manifiesta en materia laboral, por circunstancias de salud, en la sentencia T. 434 de 2020¹⁹, la Corte Constitucional señaló:

“4.1. El artículo 13 de la Constitución Política (en adelante CP) determina que al Estado le corresponde propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que, de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una protección diferencial. Igualmente, el artículo 53 superior dispone una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores fundada en el concepto de igualdad en las relaciones laborales, cuestión que en una de las sentencias que la ha abordado fue desarrollada de la siguiente forma:

“(…) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”^{103]} (subraya fuera de texto)

4.2. La estabilidad laboral u ocupacional reforzada es la concreción de diferentes mandatos contenidos en la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición. Tal figura tiene por titulares, entre otras, a personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud.^{104]} El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho (Art. 1 de la CP), igualdad material (Art. 13 de la CP) y solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

*4.3. Respecto de la aplicación del principio de solidaridad, en el contexto de la Seguridad Social, esta Corporación ha señalado que “[q]uien contrata la prestación de un servicio personal, con o sin subordinación, debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. **Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia***

¹⁹ M.P. DIANA FAJARDO RIVERA

constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social”.^[105]

4.4. Ahora bien, como lo señala la Constitución (artículo 54 C.P.), el Estado Colombiano no solo tiene la obligación de “propiciar la ubicación laboral” frente a “las personas en edad de trabajar”, sino que también debe ir más allá de un solo “propiciar”, y asumir la obligación de “garantizar” que las personas en alguna situación de incapacidad puedan ejercer el “derecho a un trabajo”, el cual debe ser “acorde” con su situación de salud. En este sentido, la Constitución (artículo 47 C.P.) dispone que el Estado tiene el deber de adelantar una política con la cual se prevenga, rehabilite e integre a la sociedad, no solo a los “disminuidos físicos, sensoriales”, sino también “psíquicos”, a quienes se les prestará la “atención especializada que requieran”.

4.5. La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.^[106] Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda.^[107] En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.^[108]

4.6. Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz.^[109] Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.”

4.6. Caso concreto

El señor PABLO EFRAÍN HERNÁNDEZ CORREDOR, interpone acción de tutela aduciendo vulneración a sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas y estabilidad laboral reforzada, atendiendo que la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Hospital Militar Central ofertaron en el proceso de Selección No.638 de 2018 - Hospital Militar Central de la Convocatoria del Sector Defensa, el cargo de Profesional de Defensa, Grado 16, que actualmente ocupa, sin tener en cuenta su estabilidad reforzada, debido a la precaria situación de salud que viene padeciendo desde años atrás.

La Corte Constitucional en sentencia de Unificación SU 049 de 2017, respecto al derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, indicó:

“(…)

4.8. La posición jurisprudencial que circunscribe el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada únicamente a quienes tienen una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda considera como constitucionalmente indiferente que a una persona se le termine su vínculo contractual solo o fundamentalmente por contraer una enfermedad o problema de salud que acarree un grado de pérdida de capacidad inferior, aunque ciertamente interfiera en el desarrollo de sus funciones y los exponga a un trato especial adverso únicamente por ese hecho. La Corte Constitucional, en contraste, considera que una práctica de esa naturaleza deja a la vista un problema constitucional objetivo. Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’. Un fundamento del Estado constitucional es “*el respeto de la dignidad humana*” (CP art 1), y la Constitución establece que el trabajo, “*en todas sus modalidades*”, debe realizarse en condiciones dignas y justas (CP art 25). Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condición exclusiva de instrumentos.”.

En concordancia con la anterior, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, “*Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*”, dispuso que:

“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.”

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

Ahora bien, en el caso de los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, como es el caso del accionante PABLO EFRAÍN HERNÁNDEZ CORREDOR, la Corte Constitucional ha manifestado que gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causales legales que deben expresarse de manera clara en el acto de desvinculación. De esta manera, la Corte ha reiterado que la terminación de una vinculación en provisionalidad porque el cargo debe ser provisto con una persona que ganó el concurso “*no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la*

estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos”²⁰.

Al respecto, en la sentencia SU-446 de 2011, la Corte precisó que:

“La situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente”.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que dentro de las personas que ocupan un cargo de carrera en provisionalidad, pueden encontrarse sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes estén próximos a pensionarse, las personas que se encuentran en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad. En estos casos, la Corte ha afirmado que antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en provisionalidad deberán ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando^{21[36]}.

Es así como en la sentencia T-373 de 2017, la Corte concluyó que:

“Una entidad vulnera los derechos fundamentales a la salud y vida digna de un sujeto de especial protección que ocupa un cargo de carrera en provisionalidad, cuando con fundamento en el principio del mérito nombra de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, sin antes adoptar medidas afirmativas dispuestas en la Constitución y que materialicen el principio de solidaridad social, relativas a su reubicación en un cargo similar o equivalente al que venía ocupando, siempre y cuando se encuentre vacante”. (negrilla fuera de texto)

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que la estabilidad laboral de la que gozan todos los funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad es una estabilidad laboral relativa o reforzada, en la medida en que no tienen derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo, pues este debe proveerse a través del concurso de méritos.

En sentencia SU-691 de 2017, la Corte Constitucional señaló:

“Por su parte, aquellos funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad y que son sujetos de especial protección constitucional gozan de una estabilidad laboral reforzada, pero pueden llegar a ser desvinculado con el propósito de proveer el cargo que ocupan con una persona que ha ganado el concurso de méritos, pues se entiende que el derecho de las personas que se

²⁰ Sentencia SU-446 de 2011.

²¹ Sentencia T-373 de 2017.

encuentran en provisionalidad cede frente al mejor derecho que tienen aquellos que participan en un concurso público.

No obstante lo anterior, este Tribunal Constitucional ha reiterado que en el caso de sujetos de especial protección constitucional que ejerzan cargos en provisionalidad, las entidades deben otorgar un trato preferencial antes de efectuar el nombramiento de quienes ocupan los primeros puestos en las listas de elegibles del respectivo concurso de méritos, con el propósito de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales”.

La controversia planteada en el presente caso, surge por la decisión que adoptó el Hospital Militar Central de convocar a concurso el cargo de Profesional de Defensa, Grado 16 (Abogado Asesor Jurídico de la Oficina de Compra y Licitaciones – Área de Liquidación), que actualmente ocupa el accionante Pablo Efraín Hernández, sin tener en cuenta las condiciones de salud por las que actualmente atraviesa, debido a las SECUELAS DE TEC SEVERO, EPILEPSIA CONTROLADA, TRASTORNO DEPRESIVO MAYOR, CEFALEA CRONICA, situación que se encuentra debidamente demostrada con la copia de la historia clínica y demás prueba documental allegada por el actor.

Seguidamente, se verificará si en el caso bajo examen se cumplen los presupuestos jurisprudenciales desarrollados por la Corte Constitucional, para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que presenta una disminución física.

(i) El trabajador presenta una limitación física, sensorial o psíquica

Como se anotó en precedencia el señor Pablo Efraín Hernández presenta diversas afecciones de tipo neurológico, así se tiene que en la Historia clínica del accionante se registra la anotación del 15 de septiembre de 2020, en donde se diagnostica epilepsia y síndromes epilépticos. De igual manera, el 20 de enero de 2020, en informe de evaluación sicología clínica: se recomienda iniciar proceso de sicoterapia individual, valoración y manejo por psiquiatría, valoración y manejo por terapia ocupacional controles con neurología

En informe de evaluación Neuropsicológica del 29 de enero de 2017, en donde se señaló “Se encuentra un paciente orientado, con antecedente de TCE en el proceso de evaluación se puntúa por debajo de lo esperado en memoria y funciones ejecutivas, los hallazgos se relacionan con área afectada en el trauma. Lo cual se relaciona con deterioro Cognitivo Leve Multidominio. Y en informe de evaluación Neuropsicológica del 23 de abril de 2019, se indica “.. se identifica un perfil cognitivo con fallas clínicamente significativas a nivel de funcionamiento ejecutivo, lo cual limita el desempeño del consultante en actividades en las que requiere emitir juicios, tomar decisiones y planear acciones. Adicionalmente muestra un sistema atencional limitado, lo cual hace evidente fallas de omisión de información continuas y repetitivas. Presenta un estado de ánimo bajo (depresión).”

(ii) Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación.

En relación con la enfermedad diagnosticada al señor Hernández Corredor, se advierte que en carta dirigida a la Directora general del Hospital Militar el 15 de marzo de 2021, el actor le informo que "... he sufrido un accidente y conforme a la evaluación Neuropsicológica a nivel de resultados psicométricos, que se me hizo, el cual anexo estoy presentando un perfil cognitivo con fallas clínicamente significativas a nivel de funcionamiento ejecutivo, lo cual me limita el desempeño de actividades en las que se requiere emitir juicios, tomar decisiones y planear acciones, mostrando un sistema atencional limitado lo cual hace evidente fallas de omisión de información continuas y repetitivas. Presenta un estado de ánimo bajo (depresión).", permitiendo verificar que, en efecto, la entidad accionada y contratante tenía conocimiento del diagnóstico.

(iii) Que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Como se desprende de los hechos narrados en el escrito de tutela, el señor Pablo Efraín Hernández, en la actualidad se encuentra ocupando el cargo que desempeña de tiempo atrás en el Hospital Militar Central, es decir no existe en la actualidad una vulneración de su derecho al trabajo y estabilidad reforzada, toda vez, que solo se trata de una expectativa cierta, determinada por el nombramiento de un empleado de carrera, que haya superado todas las etapas del concurso, no obstante, en la actualidad no existe una actuación cierta que esté afectando los derechos esgrimidos.

Las actuaciones adelantadas por las accionadas, Hospital Militar Central y Comisión Nacional del Servicio Civil corresponden al cumplimiento de sus funciones y deberes legales, de un lado el convocar los cargos que se encuentran ocupados en provisionalidad para proveerlos por empleados de carrera administrativa, y de otro lado, el deber de desarrollar el concurso de méritos, con tal fin.

Por tanto, como el empleador no ha incurrido en actos que vulneren los parámetros establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para proceder al despido de actor, no evidencia el despacho vulneración alguna de los derechos del accionante.

De acuerdo con lo expuesto, no encuentra acreditado el Despacho, que en el presente caso, se cumplan los presupuestos para conceder el amparo de los derechos al trabajo en condiciones dignas y justas y a la estabilidad laboral reforzada del señor Pablo Efraín Hernández Corredor, por lo cual se declara improcedente la presente acción.

No obstante lo anterior, se conmina al empleador Hospital Militar Central para que de cumplimiento a lo dispuesto por la Máxima Corporación Constitucional atendiendo la condición de sujeto de especial protección de previo al nombramiento del empleado de carrera ... **adoptar medidas afirmativas dispuestas en la Constitución y que**

materialicen el principio de solidaridad social, relativas a su reubicación en un cargo similar o equivalente al que venía ocupando, siempre y cuando se encuentre vacante²²

En mérito de lo anteriormente expuesto, el Juzgado Sesenta y Seis (66) Administrativo Oral del Circuito judicial de Bogotá D.C., Sección Tercera Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO.- NEGAR por improcedente la presente acción instaurada por PABLO EFRAÍN HERNÁNDEZ CORREDOR contra el HOSPITAL MILITAR CENTRAL y la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

SEGUNDO.- COMUNÍQUESE a los interesados lo anterior por el mecanismo más expedito y eficaz.

TERCERO.- En caso de no ser impugnada esta providencia, **REMÍTASE** la misma a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

CUARTO.- Reconocer personería a la doctora CÁNDIDA ROSA PARALES CARVAJAL, identificada con C.C. N° 68'288.454 de Arauca y T.P. N° 215.862 del Consejo Superior de la Judicatura, en los términos y para los efectos del poder que se allega.

Notifíquese y Cúmplase.

MILTON JOJANI MIRANDA MEDINA
JUEZ
Dygg.-

Firmado Por:

Milton Jojani Miranda Medina
Juez
Sección 066 Tercera
Juzgado Administrativo
Bogotá D.C., - Bogotá, D.C.

²² T. 373 de 2017

EXPEDIENTE:
ACCION
DEMANDANTE:
DEMANDADO:
ASUNTO:

11001-33-43-066-2021-00196-00
TUTELA
PABLO EFRAÍN HERNANDEZ CORREDOR
HOSPITAL MILITAR CENTRAL - CNSC
SENTENCIA.

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

27bbc1f55928edf3719b9d6ee603e0149fccf2925afd31090843f4c4abf3a93e

Documento generado en 18/08/2021 11:18:42 a. m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>