

# HABLEMOS SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

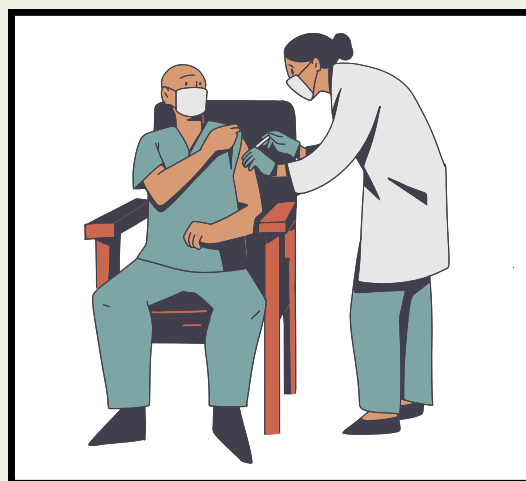
## ¿QUÉ ES?



ES UN MECANISMO, POR MEDIO DEL CUAL SE PRETENDE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD Y CONTINUIDAD LABORAL A AQUELLOS TRABAJADORES QUE CUENTEN CON CONDICIONES ESPECIALES, MEDIANTE LAS CUALES SE PODRÍAN VER AFECTADOS EN SUS DERECHOS E INCLUSIVE CONLLEVAR A UN DESPIDO INJUSTIFICADO; ENTRE ESAS CONDICIONES ESPECIALES SE ENCUENTRA LA DEBILIDAD MANIFIESTA.

## ¿QUÉ ES LA DEBILIDAD MANIFIESTA?

HACE ALUSIÓN A CUANDO EL TRABAJADOR ATRAVIESA UN DELICADO ESTADO DE SALUD, YA SEA FÍSICA Y/O MENTAL, Y QUE ESTO LE GENERA DIFICULTADES PARA DESEMPEÑAR PLENAMENTE SU ACTIVIDAD LABORAL



## ¿COMO SÉ SI ESTOY EN UN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA?

### CRITERIOS DE LA DEBILIDAD MANIFIESTA

- Existe diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.
- En el examen médico de retiro de la empresa se evidencia enfermedad.
- Existen recomendaciones médico laborales.
- Antes del despido, existían restricciones médicas o se presentó incapacidad médica en los días previos al despido.
- Existe incapacidad médica de varios días, vigente al momento de la terminación de la relación laboral.
- Existe un diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido; la cual es causada por un accidente laboral que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de la terminación del contrato y la calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral tiene lugar antes del despido.
- Es importante resaltar que, para poder hacer efectiva la garantía de la estabilidad laboral reforzada, el empleador debe tener conocimiento de la condición de salud y el tratamiento médico que el trabajador este recibiendo.

---

# ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

---

## ¿COMO SÉ SI ESTOY EN UN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR SALUD MENTAL?

### CRITERIOS EN CASO DE SALUD MENTAL

Además de los criterios antes expuestos, la Corte Constitucional, en sentencia SU 087 de 2022, estableció los siguientes criterios para que un trabajador goce de estabilidad laboral reforzada por problemas de salud mental

- Cuando el estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.
- Cuando al momento de la terminación de la relación laboral, el actor de encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales.
- Cuando, además, el trabajador informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.
- Cuando el estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental, y además. se cuente con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral (PCL)



CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL



@CALNACIONAL



[HTTP://CALCOLOMBIA.CO](http://calcolombia.co)

---

# ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

---

## ¿CUALES SON LAS GARANTÍAS DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA?

SÍ ESTAS EN UNA SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA, EL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA TE GARANTIZARÁ:

- **LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y PROTECCIÓN ANTE DESPIDOS DISCRIMINATORIOS:** EL EMPLEADOR NO TE PODRÁ DESPEDIR CON BASE EN TU CONDICIÓN DE SALUD, SINO QUE, PARA PODER DESPEDIR A UN TRABAJADOR SE REQUIERE LA AUTORIZACIÓN PREVIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, LA CUAL DEBERÁ OBEDECER UNA JUSTA CAUSA O CAUSAL OBJETIVA.
- **REUBICACIÓN LABORAL:** ESTO GARANTIZA QUE UN TRABAJADOR QUE CUENTA CON LIMITACIONES MÉDICAS QUE AFECTEN EL NORMAL DESEMPEÑO Y DESARROLLO DE SU TRABAJO, SE LE PUEDA ADAPTAR UN PUESTO DE TRABAJO EN DONDE SE RESPETEN LAS RESTRICCIONES MÉDICO LABORALES Y SE GARANTICE LA PROTECCIÓN A SU ESTADO DE SALUD; SIN QUE ESTO CONLLEVE UNA DESMEJORA SALARIAL

---

## ¿CUALES SON LAS HERRAMIENTAS EN CASO DE UN DESPIDO DISCRIMINATORIO?

LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA ES UNA GARANTÍA QUE BUSCA PROTEGER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES AL TRABAJO, A LA SALUD Y A LA VIDA DIGNA DE LOS TRABAJADORES, ES POR ESTO QUE, EN CASO DE QUE UN TRABAJADOR SE ENCUENTRE EN UNA SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y EN CONSECUENCIA, SUFRA UN DESPIDO DISCRIMINATORIO, ESTE PODRÁ ACUDIR A LA **ACCIÓN DE TUTELA**, PARA QUE UN JUEZ CONSTITUCIONAL LE AMPARE SUS DERECHOS FUNDAMENTALES.

ESTO, SIEMPRE Y CUANDO SE CUMPLAN LOS REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA, COMO LO SON: **SUBSIDIARIEDAD, INMEDIATEZ, PERJUICIO IRREMEDIABLE.**

EN CASO DE QUE LA ACCIÓN DE TUTELA NO RESULTE PROCEDENTE, EL TRABAJADOR TAMBIÉN PODRÁ ACUDIR A UN **PROCESO ORDINARIO**, EL CUAL ES COMPETENCIA DE UN JUEZ LABORAL, Y ALLÍ SOLICITAR EL REINTEGRO AL PUESTO DE TRABAJO O A UNO EN IGUALES CONDICIONES QUE EL ANTERIOR.



CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL



@CALNACIONAL



[HTTP://CALCOLOMBIA.CO](http://calcolombia.co)

(ciudad, fecha)

Señor(es):

**(Nombre de la empresa)**

**REFERENCIA:** DERECHO DE PETICIÓN.

**ASUNTO:** SOLICITUD DE REUBICACION LABORAL POR SITUACION DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DEBILIDAD MANIFIESTA.

**(Nombre completo)**, ciudadano colombiano identificado con cédula de ciudadanía No. ( ); actuando en nombre propio y en ejercicio del **DERECHO DE PETICION** consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política Nacional de Colombia y desarrollado a partir del artículo 05 Inciso 1 - 4, artículo 09 y artículo 13 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por la **LEY 1755 DE 2015**, respetuosamente me dirijo a ustedes, con fundamento en los siguientes:

**HECHOS:**

1. Actualmente me encuentro vinculado por medio de contrato de trabajo con la empresa **(empresa en la que labora)** inicialmente contratado para el cargo de **(cargo que ocupa)**.
2. Actualmente presento diagnóstico de **(describir el diagnostico que presenta)** el cual me genera afectaciones de salud como las siguientes **(describir la sintomatología que le ocasiona)**.
3. Soy paciente con **(escribir el diagnostico)** que tiene las siguientes restricciones medicas establecidas el **(día)** del **(mes)** del **(año)** las cuales tienen una duración de **(escribir en número los meses)** meses.
  - **(Escribir cada una de las restricciones establecidas)**

4. **(Si no existe calificación eliminar este hecho) La (EPS o ARL) (nombre de la EPS o de la ARL)** determinó que los diagnósticos anteriormente mencionados eran de origen **(común / laboral)** y tengo una calificación del **(escribir el porcentaje de Pérdida de capacidad laboral)**.
5. Por este motivo presento a la empresa **(escribir el nombre de la empresa)** solicitud de reubicación laboral para que se respeten mis restricciones médicas y en garantía de mi estabilidad laboral se me asigne a un cargo que pueda desempeñar conforme a mi situación actual de salud.

### **PETICIONES:**

Teniendo en cuenta mi situación de estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta derivada de mi condición de salud, solicito sean tenidas en cuenta por la empresa **(Nombre de la empresa)** las siguientes:

1. Solicito que se me realice la reubicación laboral, con el fin de amparar mis derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta, se tomen las medidas necesarias para protección de mi condición de salud, mi recuperación integral y mi continuidad laboral.
2. Solicito que se me **GARANTICE** la seguridad y salud en el trabajo y se me respete mi estabilidad laboral reforzada.
3. En caso de que la empresa niegue las pretensiones aquí expuestas, argumentar las razones en derecho por las que se toma dicha decisión y notificar dentro del tiempo oportuno.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran<sup>1</sup>. En virtud de tales principios rectores expondré en los siguientes apartados mis fundamentos de derecho.

---

<sup>1</sup> Constitución Política de Colombia [Const]. (1991). Legis.

## I. PROCEDIBILIDAD DEL DERECHO DE PETICIÓN

El artículo 23 de la Constitución Colombiana establece que todo ciudadano tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. Adicionalmente la ley 1755 de 2015, en el artículo 14 establece que: Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción. Es así como este recurso constitucional resulta procedente para el caso concreto.

## II. DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD

Luego de diversos cuestionamientos frente a la fundamentalidad del derecho a la salud la Corte Constitucional ha puesto punto final a la discusión señalando el carácter fundamental y autónomo del derecho a la salud de todos los colombianos por el mero hecho de existir. Al respecto la Sentencia T-279 de 2009 menciona que:

*“El derecho a la salud es fundamental y que su contenido ha sido definido y determinado por el legislador estatutario y por la jurisprudencia constitucional. Los viejos debates sobre la naturaleza de este derecho y sobre su justiciabilidad, han dado paso a los debates sobre hacer real y sostenible su goce efectivo. En la actualidad no hay discusión sobre el carácter autónomo e irrenunciable de este derecho”.*<sup>2</sup>

A lo anterior se puede añadir lo dicho por la Corte Constitucional en su Sentencia T-001 de 2018, donde se precisa:

*“La Corte Constitucional ha desarrollado el carácter fundamental de la salud como derecho autónomo, definiéndolo como la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser”, y garantizándolo bajo condiciones de “oportunidad, continuidad, eficiencia y calidad, de acuerdo con el principio de integralidad”. Además, ha dicho que el derecho a la salud obedece a la necesidad de abarcar las esferas mentales y corporales de las personas y a la de garantizar al individuo una vida en*

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-279 de 2009. MP. Aquiles Arrieta Gómez.

*condiciones dignas, teniendo en cuenta que la salud es un derecho indispensable para el ejercicio de las demás garantías fundamentales”.*<sup>3</sup>

### **III. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Al respecto en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el cual especifica principios mínimos fundamentales que se deben implementar en las normas que rijan las relaciones laborales, establece que se debe establecer *“Igualdad de oportunidades para los trabajadores y la estabilidad en el empleo, a la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”*, estableciendo la protección a continuar con su trabajo en condiciones dignas y justas, tal y como se expresa en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, y el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia. *“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.”*

En lo relacionado con las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 establece lo siguiente:

*“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”.*

---

<sup>3</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-001 de 2018. MP. Cristina Pardo Schlesinger.

Al respecto, la jurisprudencia de la Corte constitucional en Sentencia T-320/16, M.P.: Alberto Rojas Ríos especifica que 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”.*

Dando mayor claridad de esta forma en lo contenido en el artículo 53 de la Constitución Política que 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”.*<sup>4</sup>

Así mismo, la Corte Constitucional, Sentencia T-048/2018, M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo reiteró a través de esta sentencia parámetros que se deben cumplir para que proceda la estabilidad laboral reforzada:

*“(i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.*

*Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el*

---

<sup>4</sup> Corte Constitucional. (s. f.). Corte Constitucional, Sentencia T-320/16, M.P.: Alberto Rojas Ríos. Recuperado 12 de octubre de 2021, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-320-16.htm>

*estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir”.<sup>5</sup>*

Además, la Corte Constitucional, Sentencia SU 040/2018, M.P.: Cristina Pardo Schlesinger<sup>6</sup> señaló al respecto que:

*“quien 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 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”.*

#### **IV. DEBILIDAD MANIFIESTA**

En relación con el tema la Corte Constitucional como garante de derechos fundamentales se ha pronunciado y ha dicho que:

*“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 constitucional, sino además*

---

<sup>5</sup> Corte Constitucional. (s. f.). Corte Constitucional, Sentencia T-048/2018, M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo. Recuperado 12 de octubre de 2021, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-048-18.htm>

<sup>6</sup> Corte Constitucional. (s. f.). Corte Constitucional, Sentencia SU 040/2018, M.P.: Cristina Pardo Schlesinger. Recuperado 12 de octubre de 2021, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm>

*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”.<sup>7</sup>*

Así las cosas, acudo de manera respetuosa a la empresa **(Nombre de la empresa)** para que en virtud de proteger mi estabilidad laboral y de proteger mi salud como trabajador en debilidad manifiesta se me conceda la reubicación laboral respecto de las labores que me encuentro realizando.

#### **PRUEBAS Y ANEXOS:**

- Restricciones y recomendaciones laborales emitidas por **(Nombre de la entidad)**.
- Historia clínica.

#### **NOTIFICACIONES:**

**(Nombre completo)**

- **TELÉFONO:**
- **CORREO ELECTRÓNICO:**
- **DIRECCIÓN:**

Atentamente,

---

**Nombre completo**

C.C. No.

---

<sup>7</sup> Corte Constitucional. Sentencia SU-049 DE 2017. MP. María Victoria Calle Correa.

**Ciudad, fecha.**

SEÑOR(ES):

**JUZGADO (REPARTO)**

E. S. D.

**REFERENCIA:** ACCIÓN DE TUTELA

**ASUNTO:** ACCION DE TUTELA SOLICITANDO EL REINTEGRO INMEDIATO.

**ACCIONANTE:** (NOMBRE DE LA ACCIONANTE)

**ACCIONADO:** (NOMBRE DE LA EMPRESA)

**DERECHOS FUNDAMENTALES TRASGREDIDOS:** VULNERACIÓN AL MÍNIMO VITAL, DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DERECHO A LA SALUD, DERECHO A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS.

Cordial saludo;

(NOMBRE COMPLETO) mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía N° ( ); acudo ante usted muy respetuosamente para promover ACCIÓN DE TUTELA, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1991, para que judicialmente se conceda la protección inmediata a mis derechos fundamentales al MINIMO VITAL, DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DERECHO A LA SALUD, DERECHO A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, los cuales se encuentran vulnerados y/o amenazados por parte de la empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) producto de la negligencia al realizar la reubicación laboral, como expongo a continuación:

## I. HECHOS

1. El día (fecha) me vinculé laboralmente a la empresa (nombre de la empresa) mediante contrato de trabajo (tipo de contrato), para el cargo

de **(cargo para el cual fue contratado)** devengando un salario de **(valor del salario)**.

2. En mi cargo desempeñaba las funciones de **(descripción de las funciones propias del cargo)**.

***Si hubo accidente laboral. (Si no hubo accidente de trabajo describir la enfermedad que presenta y eliminar los hechos del 3 al 5)***

3. En **(mes)** del **(año)** tuve un accidente de trabajo mientras desempeñaba mis labores de **(escribir las labores que realizaba en ese momento)**, en ese momento **(describir el accidente)**, debido a lo cual empecé a sentir **(describir si se sintieron dolores, si hubo fractura o si se hizo traslado a la clínica)**.

4. El día del accidente realicé el respectivo reporte de accidente laboral y fui atendido(a) por el área de enfermería.

5. A raíz del accidente laboral generado en el **(mes)** del **(año)** en la empresa **(Nombre de la empresa)** se me generó el siguiente diagnóstico:

- **Escribir el diagnóstico de tiene actualmente el/la trabajador(a).**

6. La empresa **(Nombre de la empresa)** tenía conocimiento de mi situación de salud debido a las incapacidades que presenté, a los permisos para citas médicas y a que estuve comunicándole al área de recursos humanos el proceso de salud que llevo.

7. Así mismo, cuento con las siguientes restricciones médicas vigentes al momento de mi despido, restricciones de las cuales tenía conocimiento mi empleador.

- **(Enumerar las restricciones en caso de tenerlas, si no cuenta con ellas omitir este hecho).**

8. El diagnóstico **(Escribir el diagnóstico médico que presenta)** ha afectado mi vida laboral, generando que padezca **(describir síntomas o afectaciones)**, así mismo, ha afectado mi vida personal ya que **(explicar**

**las situaciones personales tales como, dificultades para realizar labores del hogar, afectaciones en la vida social y familiar, etc.)**

***Si existe calificación de pérdida de capacidad laboral (en caso de no existir omitir el hecho 9).***

9. Debido a mi diagnóstico recibí calificación de pérdida de capacidad laboral del **(escribir el porcentaje de pérdida de capacidad laboral)** por parte de la **(ARL, EPS o junta de calificación de invalidez, escribir la entidad que corresponda).**

10. El día **(día)** de **(mes)** del **(año)** me informaron de forma verbal y/o escrita **(seleccionar la que corresponda)** mi desvinculación de la empresa **(Nombre de la empresa)**, sin tener en cuenta mis condiciones de salud, desconociéndome mi estabilidad laboral reforzada, mi situación de debilidad manifiesta y mi mínimo vital.

11. Actualmente me encuentro desempleado(a) con un diagnóstico **(escribir diagnóstico)** el cual me generó una pérdida de capacidad laboral de **(escribir el porcentaje de pérdida de capacidad laboral en caso de tenerlo, de lo contrario omitir)** y al estar desempleado(a) con la afectación de salud que presento se me complica acceder a un nuevo empleo lo cual está vulnerando mi mínimo vital.

## **II. PRETENSIONES**

**PRIMERO: CONCEDER** a mi favor la tutela como mecanismo transitorio de protección a los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, dignidad humana, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada debido a que soy un(a) trabajador(a) con **(escribir diagnóstico)** que se encuentra en tratamiento médico vigente, con restricciones médicas y calificación de pérdida de capacidad laboral **(en caso de no tener alguna de las anteriores menciones omitirla en la tutela).**

**SEGUNDO: DECLARE** la ineficacia de la terminación contractual sin solución de continuidad de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de terminación del contrato, hasta el reintegro efectivo.

**TERCERO: ORDENE**, a la empresa **(Nombre de la empresa)** el reintegro laboral sin desmejora de salario en cargo igual o superior en razón de que tengo estabilidad laboral por el diagnostico **(escribir diagnostico)** y la empresa no solicitó permiso al ministerio de trabajo para realizar el despido.

**TERCERO: VIGILE** el cumplimiento; de forma tal que NO CONTINÚE la vulneración y amenaza de los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital.

**CUARTO: ORDENAR** a la empresa **(nombre de la empresa)** para que, en el término de 10 días, informe sobre el cumplimiento de lo ordenado por usted, honorable JUEZ CONSTITUCIONAL y si hay lugar se **DECRETE** la indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el [artículo 26](#) de la [Ley 361](#) de 1997.

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

### **III. ARGUMENTOS**

Para proceder a formular las pretensiones que persigo con esta acción de amparo constitucional paso a exponer: A-Problema Jurídico; B- La procedencia de la acción de tutela; C- carácter constitucional y fundamental de los derechos fundamentales invocados.

### **IV. PROBLEMA JURÍDICO**

Se debe establecer si la actuación de la empresa **(nombre de la empresa)** vulneraron mis derechos fundamentales a **la vida en condiciones dignas, dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada**, al terminar mi contrato laboral de manera unilateral sin el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente teniendo conocimiento de mi afectación de salud y tratamiento médico pendiente.

## V. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

### A. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

#### - PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

El principio de inmediatez es un requisito de procedibilidad de la acción de tutela y se refiere a la necesidad de que la misma se interponga dentro de un término oportuno, justo y razonable, correspondiendo al Juez Constitucional, determinar su cumplimiento para el caso concreto. Esto es así porque la forma misma de la tutela, es decir, lo expedito de su resolución se relaciona con la necesidad de protección inmediata del derecho fundamental de que se trate, bien sea previniendo un daño inminente, o haciendo cesar un perjuicio que se está causando al momento de interponer la acción.

La Corte Constitucional en Sentencia T-172 de 2013 explica que:

***“...la jurisprudencia también ha destacado que puede resultar admisible que transcurra un extenso espacio de tiempo entre el hecho que generó la vulneración y la presentación de la acción de tutela bajo dos circunstancias claramente identificables: la primera de ellas, cuando se demuestra que la afectación es permanente en el tiempo y, en segundo lugar, cuando se pueda establecer que “... la especial situación de aquella persona a quien se le han vulnerado sus derechos fundamentales, convierte en desproporcionado el hecho de adjudicarle la carga de acudir a un juez; por ejemplo el estado de indefensión, interdicción, abandono, minoría de edad, incapacidad física, entre otros...”.***

En relación con estos criterios, la Corte Constitucional se ha expresado también sobre los casos en que el criterio de inmediatez no es exigible de manera estricta.

Así lo hizo en la Sentencia T-345 de 2009:

***“...La Corte Constitucional ha sostenido que en los únicos dos casos en que no es exigible de manera estricta el principio de inmediatez en la interposición de la tutela es cuando (i) se demuestre que la vulneración es permanente en el tiempo y que, pese a que el hecho que la originó por primera vez es muy antiguo respecto de la presentación de la tutela, la situación desfavorable del actor derivada del irrespeto por sus derechos continúa y es actual. Y cuando (ii) la especial situación de aquella***

*persona a quien se le han vulnerado sus derechos fundamentales, convierte en desproporcionado el hecho de adjudicarle la carga de acudir a un juez; por ejemplo, el estado de indefensión, interdicción, abandono, minoría de edad, incapacidad física, entre otros...”.*

Con respecto al requisito de subsidiariedad e inmediatez para caso de Estabilidad Laboral u Ocupacional reforzada la corte constitucional en SU049 de 2017, ha dicho que para este caso se debe realizar un análisis desde una óptica menos estricta así:

*“Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el examen de procedencia de la tutela debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección, o en circunstancias de debilidad manifiesta. En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial.*

#### - **PERJUICIO IRREMEDIABLE**

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, cuando aquella se utiliza como **mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable** o cuando pese a la existencia de otros medios de defensa judicial estos carecen de idoneidad y eficacia.

En cuanto el acceso a la administración de justicia lo soporto bajo el tenor normativo del artículo del estatuto superior que a continuación citaré:

**“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.”*

En sentencia T-502-17 la Corte Constitucional estableció que la presencia de otros medios de defensa judicial, hace improcedente en principio la acción de tutela, sin embargo, **la sola existencia formal de uno de estos mecanismos no implica persé que ella deba ser denegada**, pues se debe verificar si las condiciones del peticionario tornan obligatorio el agotamiento de los mecanismos ordinarios o si, por el contrario, se requiere la intervención del juez Constitucional para evitar un perjuicio irremediable.

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 mis especiales condiciones de salud 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.

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.

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.

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

Las consideraciones fácticas y jurídicas expuestas en la presente acción de tutela, evidencian la necesidad de que exista una intervención impostergable por parte de la autoridad constitucional competente, para evitar que se sigan vulnerando mis derechos fundamentales y para lograr restablecer el orden social justo, en cuanto a la necesidad de protección de las personas que, como yo, nos encontramos en una condición de vulnerabilidad manifiesta, haciéndonos sujetos de especial protección constitucional.

#### **- MEDIOS DE DEFENSA JUDICIAL NO SON IDÓNEOS O EFICACES**

En la Sentencia T-360 de 2016, la Corte Constitucional estableció que cuando el titular del derecho en discusión sea un sujeto de especial de protección constitucional, que, por su edad, condición económica, física o mental se encuentra en situación de debilidad manifiesta y, se demuestre que los mecanismos judiciales ordinarios no son idóneos, atendiendo la circunstancias fácticas del caso concreto, la acción de tutela procederá de manera definitiva.

Para que esto ocurra deben cumplirse los siguientes requisitos:

- (i) *si la utilización del medio o recurso de defensa judicial existente tiene por virtud ofrecer la misma protección que se lograría a través de la acción de tutela<sup>8</sup>;*
- (ii) *sí es posible hallar circunstancias que excusen o justifiquen que el interesado no haya promovido los mecanismos ordinarios que tiene a su alcance<sup>9</sup>;*

---

<sup>8</sup> Ver las sentencias T-068 de 2006 Magistrado ponente Rodrigo Escobar Gil, T-822 de 2002 Magistrado ponente Rodrigo Escobar Gil, T-384 de 1998 Magistrado ponente Alfredo Beltrán Sierra, y T-414 de 1992 Magistrado ponente Ciro Angarita Barón.

<sup>9</sup> Ibidem.

- (iii) *si la persona que solicita el amparo es un sujeto de especial protección constitucional, y por lo tanto su situación requiere de particular consideración.*"<sup>10</sup>

## - TUTELA CONTRA PARTICULARES

El artículo 42 del Decreto 2591 de 1.991, que desarrolla la acción de tutela, establece en el numeral 4º que ésta procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:

*"4- Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización."*

De la **subordinación** como factor decisivo para la viabilidad de la acción de tutela ha dicho la Corte Constitucional:

*"Entiende esta Corte que **la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate.**" (Negrillas fuera del texto.)*

### A. CARÁCTER CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTAL DE LOS DERECHOS INVOCADOS

- **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA**

---

<sup>10</sup> Sentencias T-656 de 2006, T-435 de 2006, T-768 de 2005, T-651 de 2004, y T-1012 de 2003.

De acuerdo con el artículo 13 de la Constitución Política, el Estado debe proteger especialmente a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición económica, física o mental. En la sentencia T 608 de 2013 la corte constitucional estipula que: *“en lo relacionado con las peticiones radicadas por personas iletradas o en situación de vulnerabilidad, esta Corporación ha reconocido la existencia de una modalidad “reforzada del derecho de petición que exige a los funcionarios y servidores públicos atender de modo especialmente cuidadoso las solicitudes de aquellas personas que, por sus condiciones críticas de pobreza y vulnerabilidad social, acuden al Estado en busca de que las necesidades más determinantes de su mínimo vital sean atendidas”*.

Igualmente, se ha reconocido que en virtud del principio de igualdad material consagrado en el artículo 13 de la Constitución Nacional de Colombia, *“los individuos pertenecientes a grupos marginados o discriminados de la sociedad, se hacen acreedores a medidas estatales de especial protección”*; de manera que las autoridades públicas a quienes ha sido encargada la responsabilidad de custodiar sus derechos, deben atender sus solicitudes de manera cuidadosa. Cuando la entidad requerida advierta una condición especial de vulnerabilidad del/la solicitante - como la falta de recursos económicos, su avanzada edad y su exposición evidente al conflicto armado, circunstancias que reúno en su mayoría – se deba propender por garantizar de forma más expedita y completa el derecho de petición.

La jurisprudencia de la honorable Corte Constitucional ha sido enfática en afirmar como lo hizo en la Sentencia T-052 de 2020 que *“En aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”*.

En razón a esto en la sentencia T-041 de 2019 la corte estableció que:

*“Si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta (...) por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”. “Cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “la presunción de desvinculación laboral discriminatoria” entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en*

*el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción”.*

Por otro lado, la Sentencia T-305 de 2018 en cuanto a los criterios de la estabilidad laboral reforzada establece:

*“La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar”.*

**- ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA / TRATAMIENTO MÉDICO PENDIENTE.**

La jurisprudencia de la honorable Corte Constitucional ha sido enfática en afirmar como lo hizo en la Sentencia T-052 de 2020 que *“En aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal. En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado y, consecuentemente, (i) declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones*

*similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”.*

En relación a mi caso, en la sentencia T-041 de 2019 la corte estableció que:

*“Si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”. “Cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “la presunción de desvinculación laboral discriminatoria” entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción”.*

Por otro lado, la Sentencia T-305 de 2018 en cuanto a los criterios de la estabilidad laboral reforzada establece:

*“La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar”.*

Como consecuencia de lo anterior, la Corte Constitucional a través de la sentencia T- 434 de 2020, decidió proferir un nuevo pronunciamiento en el que recopila cada una de las reglas jurisprudenciales que a su criterio deben tener en cuenta los operadores judiciales al conocer una acción de estabilidad laboral reforzada por salud. El trabajador será entonces beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por salud cuando:

1. Cuando existe una condición de salud que impida o dificulte al trabajador la ejecución de sus actividades en condiciones de normalidad.
2. La deficiencia en el estado de salud debe ser conocida por el empleador.
3. Inexistencia de una justificación válida para el despido.

En caso de darse los anteriores presupuestos, es obligación del empleador solicitar la autorización de terminación ante el Ministerio del Trabajo, bajo el riesgo de que el despido sea ineficaz. Además de lo anterior se estipularon unas subreglas que dejan sin eficacia el despido, dado que **su condición de salud impedía o dificultaba al trabajador la ejecución de sus actividades en condiciones de normalidad y estas son cuando:**

- Existe incapacidad médica prolongada y vigente para la fecha del despido.
- Se diagnosticó enfermedad y posee tratamiento médico vigente para la fecha del despido.
- En el examen médico de retiro se identifica una patología y para la fecha de terminación existen restricciones y recomendaciones médicas.
- Se diagnosticó enfermedad en el último mes de vinculación laboral, el cual es ocasionado por un accidente de trabajo que derive en la existencia de restricciones, recomendaciones o incapacidades laborales.

#### - DERECHO AL MÍNIMO VITAL

El mínimo vital hace referencia a los ingresos mínimos necesarios para que una persona pueda sobrevivir dignamente, es decir, pueda suplir las necesidades básicas humanas. El mínimo vital busca garantizar que las personas pueden acceder a los bienes materiales básicos necesarios para una subsistencia en condiciones humanas dignas. Ello supone que la persona pueda satisfacer necesidades básicas como alimentación, vivienda, educación y salud.

*La sentencia T-716 de 2017 nos dice que: “uno de los derechos más característicos de un Estado Social de Derecho es el mínimo vital. Según la Corte Constitucional, este derecho se deriva de los principios de Estado Social de derecho, dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad. Este derecho adquiere relevancia en situaciones humanas límites, relativas a la extrema pobreza y la indigencia, cuando frente a las necesidades más elementales y humanas, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente”.*

La Corte Constitucional se ha pronunciado sobre el alcance y contenido del derecho al mínimo vital. En este sentido, en sentencia **T-772 de 2003** lo define como “*un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales. Se constituye en una “precondición para el ejercicio de los derechos y libertades constitucionales de la persona y en una salvaguarda de las condiciones básicas de subsistencia”*”.

Asimismo, en reiterada jurisprudencia, se ha referido al derecho al mínimo vital como “**Requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia**”, especialmente en lo relacionado con su **alimentación, vestido, educación, vivienda y seguridad social**. Así mismo, la jurisprudencia Constitucional ha precisado que el mínimo vital es una “*institución de justicia elemental que se impone aplicar, como repetidamente lo ha hecho la Corte Constitucional, en situaciones humanas límites producidas por la extrema pobreza y la indigencia cuando quiera que, frente a las necesidades más elementales y primarias, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente y dejan de notificarse de las afectaciones más extremas de la dignidad humana*”. Concluyendo que la garantía constitucional que en sede de tutela le ha prodigado la jurisprudencia no resulta caprichosa ni arbitraria. (Negrilla por fuera del texto original).

Desde otra perspectiva en virtud de lo planteado por la Corte Constitucional mediante la sentencia T-581A/11, Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo:

“*El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de 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.*” (Negrilla fuera de texto original).

## - 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 individuo 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.*

## VI. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

## VII. PRUEBAS

### Documentales

1. cédula de ciudadanía.
2. Carta de despido realizada por la empresa (nombre de la empresa).
3. Contrato laboral realizado con la empresa (nombre de la empresa).
4. Historia clínica de (entidad que lleva el proceso medico).
5. Exámenes médicos.

## VIII. COMPETENCIA

De acuerdo con el artículo 1 del decreto 1382 del 2000 la competencia para conocer esta tutela corresponde a su despacho, dado que la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales han ocurrido en el municipio de **(Nombre del municipio)**, donde tiene jurisdicción. De no considerarse competente, solicito que de inmediato se envíe al juez competente.

## IX. ANEXOS

1. Copia de la acción y sus anexos para el traslado al accionado y para el archivo.
2. Los documentos que se presentan como prueba.

## X. DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES

**ACCIONANTE: Quien interpone la acción.**

Solicito se surtan las notificaciones respectivas en:

- DIRECCIÓN:
- CORREO:
- TELÉFONO:

**ACCIONADA: Entidad contra la cual se interpone la tutela.**

Solicito se surtan las notificaciones respectivas en:

- DIRECCIÓN:
- CORREO:

Atentamente,

---

**NOMBRE COMPLETO**

**C.C. No.**