

Bogotá, julio de 2019.

Honorable  
JUEZ DEL CIRCUITO (REPARTO)  
E. S. D.

**REF:** ACCIÓN DE TUTELA POR VULNERACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL, EL TRABAJO, LA IGUALDAD, LA VIDA DIGNA, EL MÍNIMO VITAL, EL DEBIDO PROCESO Y GARANTIA DE ESTABILIDAD REFORZADA, CONTRA EL INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS INVIMA.

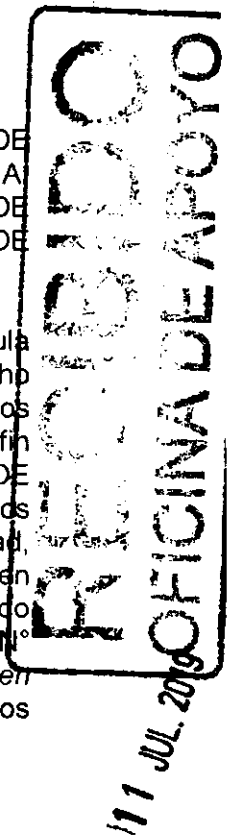
**CARLOS JULIO MONTERO CABRERA**, Ciudadano en ejercicio identificado con la cedula de ciudadanía número 1.065.562.346 de Valledupar, haciendo buen uso del derecho preestablecido en el artículo 86 de la Constitución Política, y de conformidad con los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1386 de 2000, acudo ante su despacho con el fin de interponer ACCION DE TUTELA, contra el INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS INVIMA, con el objeto de que se protejan mis derechos constitucionales fundamental a la asociación sindical, el trabajo, la vida digna, la igualdad, el mínimo vital, el debido proceso y la garantía de estabilidad reforzada, consagrados en los artículo 11, 13, 23, 25, 29, 39, de la Constitución Política, el cual está siendo vulnerado como consecuencia de la expedición y notificación del acto administrativo Resolución N° 2019021333 del 28 de mayo de 2019, "*por medio de la cual se hace un nombramiento en periodo de prueba y se termina un nombramiento provisional*", con fundamento en los siguientes:

#### HECHOS

**PRIMERO:** Desde el 17 de junio de 2013 hasta el 29 de abril del 2014 y desde el 14 de agosto del 2014 hasta la fecha del suscrito documento estoy vinculado laboralmente al INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS INVIMA, nombrado en provisionalidad en el cargo Profesional Universitario, código 2044, Grado 11 de la planta global del Invima, mediante la Resolución 2014025707 del 13 de agosto de 2014. Sin embargo, como resultado del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de las Entidades del Sector Nación - Convocatoria No. 428 de 2018, el Invima me comunicó el 28 de mayo de 2019, la desvinculación laboral, informándome que el Director General profirió la Resolución N° 2019021333 del 28 de junio de 2019, "*por medio de la cual se hace un nombramiento en periodo de prueba y se termina un nombramiento provisional*", que resolvió el nombramiento en periodo de prueba a la señora Lady Catalina Morales Guio en el cargo de Profesional Universitario código 2044 Grado 11 de la planta global del Invima, siendo el mismo cargo en el que me venía desempeñando en calidad de provisional.

**SEGUNDO:** Desde hace más de tres años soy asociado, fundador y Tesorero de la Junta Directiva Nacional del SINDICATO UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS INVIMA - UNALTRAINVIMA "UNTI", tal como se logra evidenciar en la certificación expedida por la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo, de fecha 04 de julio de 2019. Circunstancia de aforado sindical de la que no cabe duda, ya que fue considerada por el Invima en la Resolución N° 2019021333 del 28 de mayo de 2019, con la que vulnera mis derechos fundamentales constitucionales a la asociación sindical, el trabajo, la vida digna, la igualdad, el mínimo vital, el debido proceso y la garantía de estabilidad reforzada, consagrados en los artículos 11, 13, 23, 25, 29, 39, de la Constitución Política, toda vez que me despoja del cargo que venía desempeñando en el instituto, a pesar de contar con la calidad de aforado sindical, dejándome en absoluto desamparo e impidiéndome el ejercicio de asociación sindical, libertad sindical y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión que me fue asignada por la asamblea general de la asociación que lidero.

**TERCERO:** Si bien es cierto que los servidores que ocupan en provisionalidad, cargos de carrera administrativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causas





11/11/2014  
11/11/2014  
11/11/2014

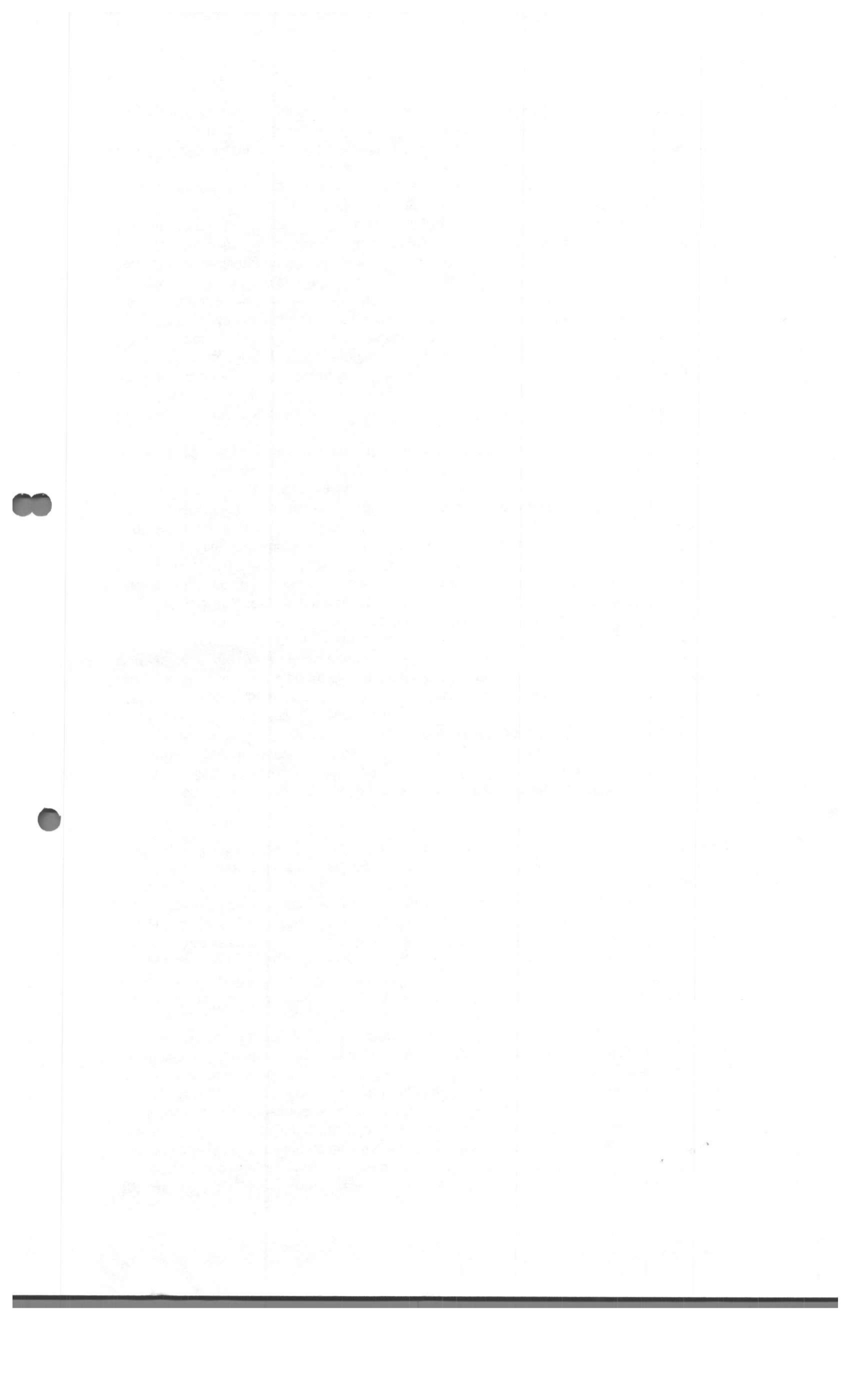
legales objetivas, su estabilidad relativa está supeditada a la provisión de dicho empleo con una persona de lista de elegible derivada de un concurso de méritos. No obstante, es cierto también que la constitución política ha reconocido que dentro de las personas que empleos de carrera en la vinculación descrita, pueden encontrarse sujetos de especial protección constitucional como las madres y padres cabeza de familia, los aforados sindicales, quienes están próximos a pensionarse y las personas en situación de discapacidad, a lo que si bien por esa sola circunstancia no se les otorga un derecho que laboralmente lo vincule de forma indefinida ni derechos de carrera, pero si existe una obligación jurídica constitucional (artículo 31) generadora de un trato preferencial como medida de acción afirmativa.

Para la Corte Constitucional, antes de procederse al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, las personas con una situación especial han de ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento. "La vinculación de estos servidores se prolongará hasta tanto los cargos que lleguen a ocupar sean provistos en propiedad mediante el sistema de carrera o su desvinculación cumpla los requisitos exigidos en la jurisprudencia constitucional, contenidos, entre otras, en la sentencia SU-917 de 2010.

En este sentido, el Parágrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, estableció: Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por: 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad. 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. 3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical." De lo anterior se colige que las acciones afirmativas tendientes a la protección de estas personas, deben adelantarse con los empleos declarados desiertos dentro del respectivo concurso de méritos. Lo anterior quiere decir que la entidad pública debe tomar las vacantes no provistas a través de listas de elegibles, vale decir las declaradas desiertas la misma resolución que conforma cada lista de elegibles, o las vacantes que no fueron a concurso y atender con estas la vinculación de quienes ostentan la condición protegida antes de adelantar los nombramientos en periodo de prueba. No pudiendo interpretarse de otra manera, porque las vacantes que se derivan por fuera del proceso de selección, deben ofertarse a los funcionarios que ya ostentan derechos de carrera preferentes.

En el caso de marras, el INVIMA cuenta con la cantidad suficiente de empleos declarados desiertos de las distintas OPEC puestas a concurso, tal como se evidencia de la constancia emitida por el Grupo Convocatoria 428 Nación de la CNSC, como resultado de la PQRSD con radicado 201903220117 contestada el 15 de abril de 2019, en la cual se precisa que las resoluciones que declara las OPEC desiertas se encuentran publicadas en el Banco Nacional de Listas de elegibles y se adjunta listado con 38 vacantes definitivas en PDF, de las cuales por lo menos diez (10) vacantes en las cuales mi perfil profesional se ajusta y vacantes que no fueron ofertadas en el concurso tan cómo se evidencia en la planta Invima con corte al 29 de marzo de 2019 suministrada por el secretario general, se pueden utilizar para garantizar mis derechos constitucionales como persona protegida por fuero sindical, máxime cuando la condición de la vinculación provisional se ha cumplido para todos en esta situación por cuanto al ser declarado desierto el empleo y no poderse proveer por elegibilidad, deberá, hacerse prioritariamente los de especial protección.

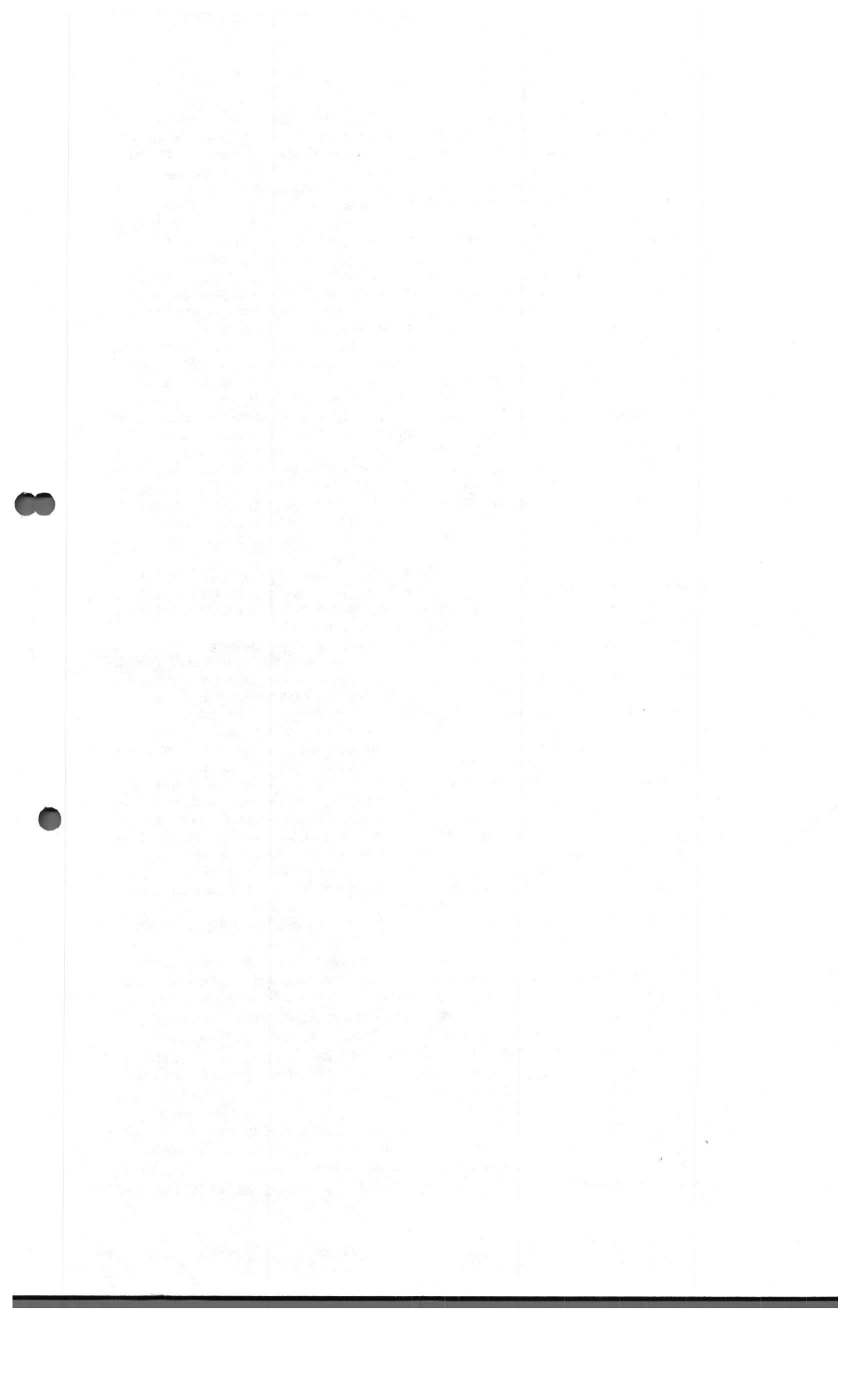
**CUARTO:** El Invima, al tomar la decisión administrativa de mi desvinculación laboral jamás tuvo en cuenta que debía garantizar la protección laboral reforzada de los empleados amparados con fuero sindical, ya que a pesar de considerar en la Resolución N°



2019021333 del 28 de mayo de 2019, que analizó y constató que no existía una vacante disponible en la planta global la institución para el empleo denominado Profesional Universitario, Código 2044 Grado 11, similar o equivalente al que yo vengo desempeñando, se contradice puesto que al verificar la información que suministró el Secretario General de Invima, mediante oficio 2000- 090-19, del 8 de mayo de 2019, como respuesta a la solicitud de información planta de personal (Estructural y global), información de vacancias temporales y definitivas, provisión de los mismos Radicado 20191054111 del 22 de marzo de 2019. Se evidencia claramente la relación de las vacantes definitivas y temporales discriminadas por denominación, código, grado, que serían objeto de provisión transitoria a corte de 5 marzo de 2019. No obstante, indicó que la información se encontraba publicada en forma más actualizada en un link de la página del instituto, en la cual se evidencia otro listado de vacantes con corte al 14 de mayo de 2019, donde se constata un número mayor de cargos vacantes, en los cuales claramente se pudo realizar mi reubicación laboral.

**QUINTO:** El fuero sindical a partir de la Constitución colombiana de 1991, se reconoce a los administrados un nuevo escenario de protección de derechos, más amplio que el concebido a tenor del Texto que deroga, a saber, la Constitución Política de 1886. Esto, conforme al diseño constitucional por medio del cual se establece que Colombia es un Estado Social de derecho, en el cual, el reconocimiento de derechos para la dignificación de las personas, pasa a un lugar estelar que sitúa a los derechos fundamentales, es un espectro más amplio de reconocimiento (Villar, 2007). En este sentido, muchos de los derechos de los trabajadores consignados en el Decreto 2663 de 1950, o Código Sustantivo Trabajos, adquieren el estatus de derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, en armonía con una serie de principios señalados en el artículo 53 del Texto Constitucional. De igual manera, se encuentra un artículo constitucional que es central para efectos del problema jurídico que resulta del 13 actual documento, como es el Artículo 39 sobre libertad de asociación sindical, derecho fundamental de los trabajadores en Colombia, y que a la letra reza: Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública (pp. 19-20).

Al respecto de este postulado constitucional, se debe resaltar el derecho que subsiste para que los trabajadores en Colombia, puedan acudir a la asociación sindical como mecanismo para la representación laboral y defensa colectiva de sus derechos; de igual importancia también resulta, la capacidad autonómica que se reconoce en estas organizaciones, para actuar conforme a los intereses que reconozca ellos desde su dinámica organizacional interna, sin que sobre estos incida una agenda de acciones determinada por la empresa u organización desde la cual esta se desprende (Valero, 2016). La defensa constitucional de la labor constitucional, es en este sentido una realidad prevista por el Constituyente de 1991, quien como resultado elevó una serie de derechos antes estipulados en leyes ordinarias, a derechos constitucionales de carácter fundamental. Esto es lo que en efecto sucede en el caso de la protección jurídica de los trabajadores en Colombia, señalada en los artículos 405 y 406 del CST; en lo preciso, el artículo 405 es el 14 que define el fuero sindical, con su última modificación sucedida en 1957, y señalando sobre este lo siguiente: Artículo 405. Definición. Modificado por el artículo 1 del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente: Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo (pp. 355-356). La protección así concebida, es una figura por medio de la cual se pretende el respeto por el derecho a los trabajadores que se afilien a la actividad sindical o constituyan uno en la empresa u organización de la que hacen parte, a su vez que también guardando de su derecho de asociación, limitando el despido de los mismos, salvo, como sucede en el caso de los trabajadores con algún tipo de discapacidad, o las mujeres en estado de embarazo, que esto suceda previa autorización del inspector del trabajo. En los argumentos de lectura e interpretación de la Corte Constitucional sobre esta figura, como se profundiza en la



siguiente sección del documento, se encuentra el reconocimiento de una sociología laboral, cuyo respaldo histórico lleva a plantear que, por lo general, el trabajador sindicalizado es susceptible de entrar en conflicto con quien funge como su empleador, a tenor de su actividad de defensa y protección de los derechos de los trabajadores a quien representa, siendo ello, una situación que merece de una guarda excepcional, para evitar arbitrariedades en su trato con sus superiores y empleador. Sin embargo, se debe advertir que no se trata de una protección que se logra de facto por el simple hecho de ingresar al sindicato, toda vez que esta es una protección extendida a un grupo específico de trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 406 del CST Cialti y Villegas (2017), sobre el cual también, la Corte ha entrado a generar algunas precisiones, como se presenta en la siguiente sección del documento. Por el momento, es pertinente señalar textualmente lo que expresa la norma, la cual tuvo su cambio más reciente a través de la Ley 584 de 2000, quedando actualmente de la siguiente manera: Ley 584 de 2000 Artículo 12 Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 57, el cual quedará así: Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: Están amparados por el fuero sindical: a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses; b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores; c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos (p. 2). Como sucede en el caso de la Sentencia C-201 de 2002, la jurisprudencia constitucional ha generado algunas precisiones sobre el contenido de esta norma, siendo este también parte de los debates a agotar en la siguiente sección del documento. Por el momento, resulta pertinente reconocer como la norma lo muestra, que la protección no 16 deviene de la simple afiliación a un sindicato, sino de la condición de rol representacional, que se logra por ser parte fundamental en el desarrollo de las relaciones del sindicato; elemento sobre el cual también se profundiza en la siguiente sección del documento.

El fuero sindical en la jurisprudencia constitucional colombiana Para el Alto Tribunal Constitucional, la defensa de la figura del fuero sindical resulta relevante, en tanto se evidencia su función de protección de la libertad de asociación sindical, reconociendo en esta a su vez, un mecanismo que históricamente ha evidenciado ser un instrumento idóneo, para la defensa de los intereses de los trabajadores en Colombia, protegiendo a estos de las arbitrariedades que en situaciones de reivindicación de derechos laborales, puede asumir el empleador; todo en el marco de la materialización del ya citado artículo 39 de la Constitución colombiana. Al respecto reitera esta Corporación lo siguiente: Ha sostenido esta Corte, que la institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores.

En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos (Corte Constitucional, Sentencia T-326 de 1999, p. 1). 17 En efecto, y como se ha reiterado en el documento, la protección surge sobre la lectura de un panorama histórico-social donde la actividad sindical, ligada a la de los movimientos sociales, ha sido de una parte víctima de represalias de todo tipo, incluyendo la de mayor exposición al despido injustificado por adherir a este tipo de organizaciones, como también de estigmatización ideológica y pragmática al considerar su realización, contestaría al statu quo, y en dicho sentido, desestabilizadora de los órdenes sociales, aún

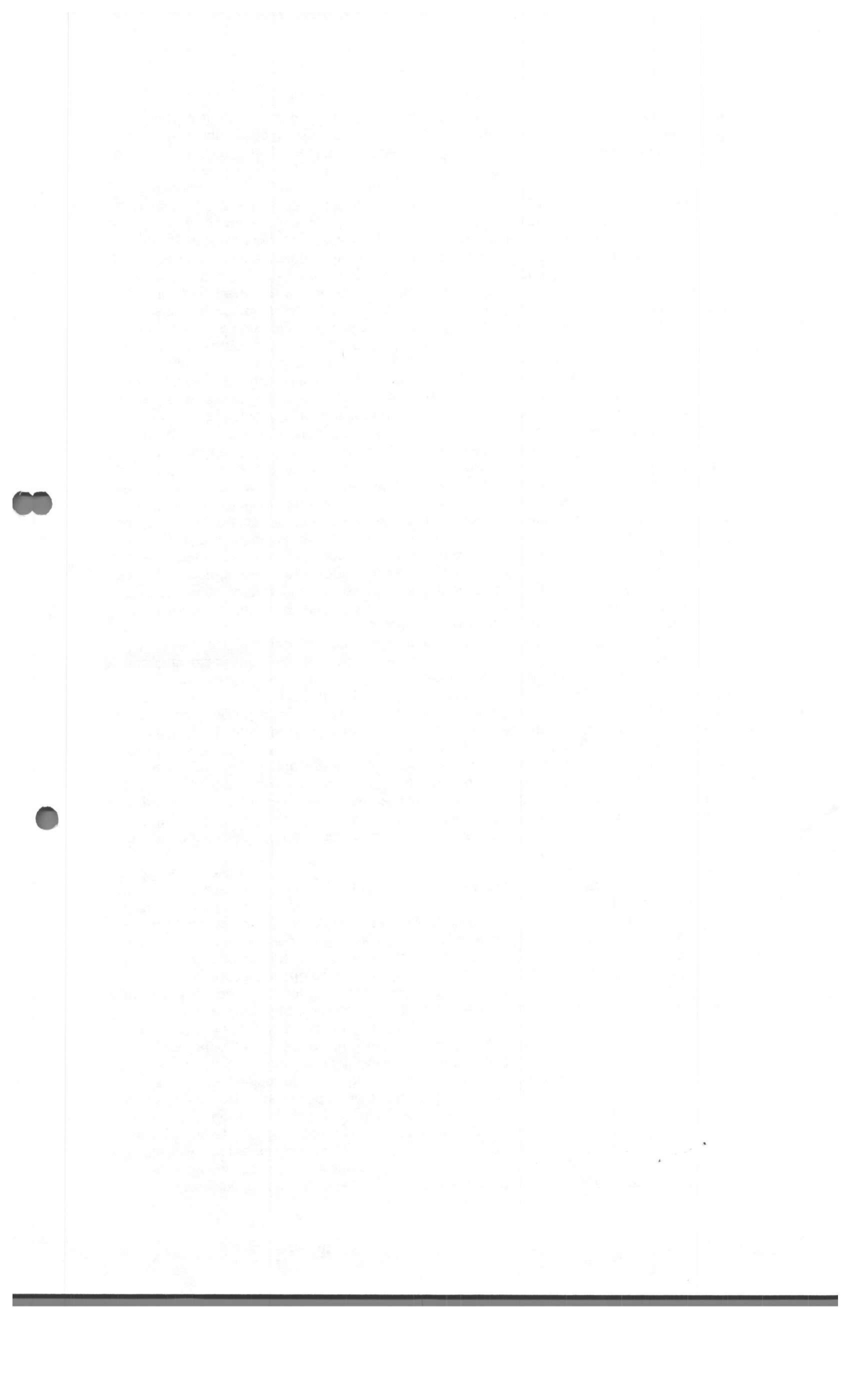




cuando estos son injustos. En efecto, la jurisprudencia constitucional reconoce una guarda de los derechos de los trabajadores en Colombia, y especial protección del trabajador sindicalizado por medio de la figura del fuero sindical, en reconocimiento de los preceptos constitucionales mencionados, pero también de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), máxime teniendo en cuenta que estas hacen parte integral del bloque de constitucionalidad de 1991, conforme a lo dispuesto en el artículo 53 en el que a la letra se indica: "(...) los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna" (p.27). Desde esta perspectiva es responsabilidad del Estado colombiano corresponder a aquellas disposiciones en las que se insta a los Estados parte de OIT, a defender la actividad sindical y, en consecuencia, la constitución de sindicatos, los pactos colectivos, el derecho a la huelga, entre otras acciones que devienen del ejercicio de la acción sindical. Al respecto, de manera precisa se debe citar la Recomendación 143 de la OIT (1971), por medio de la cual se protege al trabajador de toda acción encaminada al trato arbitrario por parte de su empleador o superiores, en razón de su vínculo sindical. Sobre ello la Corte se ha pronunciado en los siguientes términos: Es compromiso de la Organización Internacional del Trabajo, acorde con los países miembros de la Organización, adoptar medidas específicas de protección contra todo acto incluido el despido que pretenda perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión.

La Recomendación 143 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, del 2 de junio de 1971, prevé i) que en todo despido de los gestores sindicales se deben precisar los motivos, a fin de calificar su justificación, ii) que deberá establecerse igualmente el grado de consulta, con un organismo independiente, quien deberá ser el que califique el despido, iii) que esta consulta deberá surtirse antes de que el despido pueda ser definitivo, y iv) que se deberá establecer un procedimiento especial y ágil para que los trabajadores aforados puedan obtener su reintegro, en caso de haber sido despedidos de modo injustificado (Corte Constitucional, Sentencia T-1046 de 2006, pp. 6-7). Como se ha señalado, en Colombia tiene lugar normativamente el procedimiento dictado por la Resolución 143 de la OIT (1971), para proteger al trabajador sindicalizado, empero, es importante este ejercicio constitucional de reiterar la conexidad de este precepto de derecho internacional con las normas domésticas, a fin de no encontrar reparos en el ejercicio de realización de derechos de los trabajadores sindicalizados en Colombia, sin embargo, resulta fundamental dejar claro que, el derecho sindical y su actividad no es derecho abstracto, pues como se había advertido, sobre este pesa algunas restricciones. Uno de las restricciones más importantes para efectos del estudio que se ha desarrollado, corresponde con una actividad por su naturaleza asignada a la actividad sindical, como lo es el derecho a la huelga, que se encuentra amparada en la Constitución colombiana, en su artículo 56, donde desde el enunciado constitucional, se aclara que si bien este es un derecho de los trabajadores, este no goza de titularidad para el caso de los trabajadores de servicios públicos, como lo afirma el Tribunal Constitucional, en Sentencia C-201 de 2002: El sentido y alcance del derecho de huelga alcanzó una nueva dimensión a instancias del Constituyente de 1991 dado que, mientras en la Constitución de 1886 el derecho de huelga estaba proscrito para cualquier servicio público, en la actual Carta sólo se excluye de su disfrute a los trabajadores de la esfera de los servicios públicos esenciales que determine la ley. Claro es entonces que hoy, por regla general, el derecho de huelga se predica de los trabajadores vinculados a los servicios públicos, a menos que tales servicios correspondan al catálogo de los esenciales por disposición legal, caso en el cual, a pesar de que los respectivos trabajadores se encuentren sindicalizados, el derecho de huelga se halla al margen de su patrimonio jurídico laboral (p. 25). Conforme a esta realidad, se puede dimensionar el contenido de un derecho a la actividad sindical por parte de los trabajadores en Colombia, cuya realización efectiva en situaciones como la huelga, se encuentra restringido a que esta no afecte la prestación de un servicio público esencial, situación que es lógico, si se tiene en cuenta que, aunque un trabajador de una organización de este tipo puede ver en tela de juicio la realización efectiva de sus derechos fundamentales laborales, la no prestación del servicio puede llevar a un panorama de mayor afectación en garantía de derechos, derivado de la afectación a la que se expone la población usuaria del servicio público esencial.

En este orden de ideas, se considera que la realización del derecho sindical en Colombia, responde a un soporte normativo que se ha visto fortalecido con un desarrollo jurisprudencial, en el que la Corte Constitucional ha jugado un papel fundamental, al dar



una mayor estructura a la realización efectiva de este derecho, en una tarea que se ha sido soportada, en la reiteración del carácter vinculante de las normas de derecho internacional parte del bloque de constitucionalidad, en materia de reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

La Corte Constitucional en Sentencia de Unificación SS-446 de 2011 expresa:

*"(...) SERVIDORES EN PROVISIONALIDAD-Estabilidad relativa*

*Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación, gozan de una estabilidad relativa, en la medida en que sólo pueden ser desvinculados para proveer el cargo que ocupan con una persona de carrera, tal como ocurrió en el caso en estudio o por razones objetivas que deben ser claramente expuestas en el acto de desvinculación. En consecuencia, la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista 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.*

*(...) En la sentencia C-588 de 200957, se manifestó sobre este punto, así: "... la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa es objeto de protección constitucional, en el sentido de que, en igualdad de condiciones, pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad mientras dura el proceso de selección y hasta el momento en que sean reemplazados por la persona que se haya hecho acreedora a ocupar el cargo en razón de sus méritos previamente evaluados"<sup>58</sup>*

*10.2. Sin embargo, la Fiscalía General de la Nación, pese a la discrecionalidad de la que gozaba, sí tenía la obligación de dar un trato preferencial, como una medida de acción afirmativa a: i) las madres y padres cabeza de familia; ii) las personas que estaban próximas a pensionarse, entendiéndose a quienes para el 24 de noviembre de 2008 -fecha en que se expidió el Acuerdo 007 de 2008- les faltaren tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la respectiva pensión; y iii) las personas en situación de discapacidad.*

*En estos tres eventos la Fiscalía General de la Nación ha debido prever mecanismos para garantizar que las personas en las condiciones antedichas, fueran las últimas en ser desvinculadas, porque si bien una cualquiera de las situaciones descritas no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos. Como el ente fiscal no previó dispositivo alguno para no lesionar los derechos de ese grupo de personas, estando obligado a hacerlo, en los términos del artículo 13 de la Constitución, esta Corte le ordenará a la entidad que dichas personas, de ser posible, sean nuevamente vinculadas en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía de los que venían ocupando.*

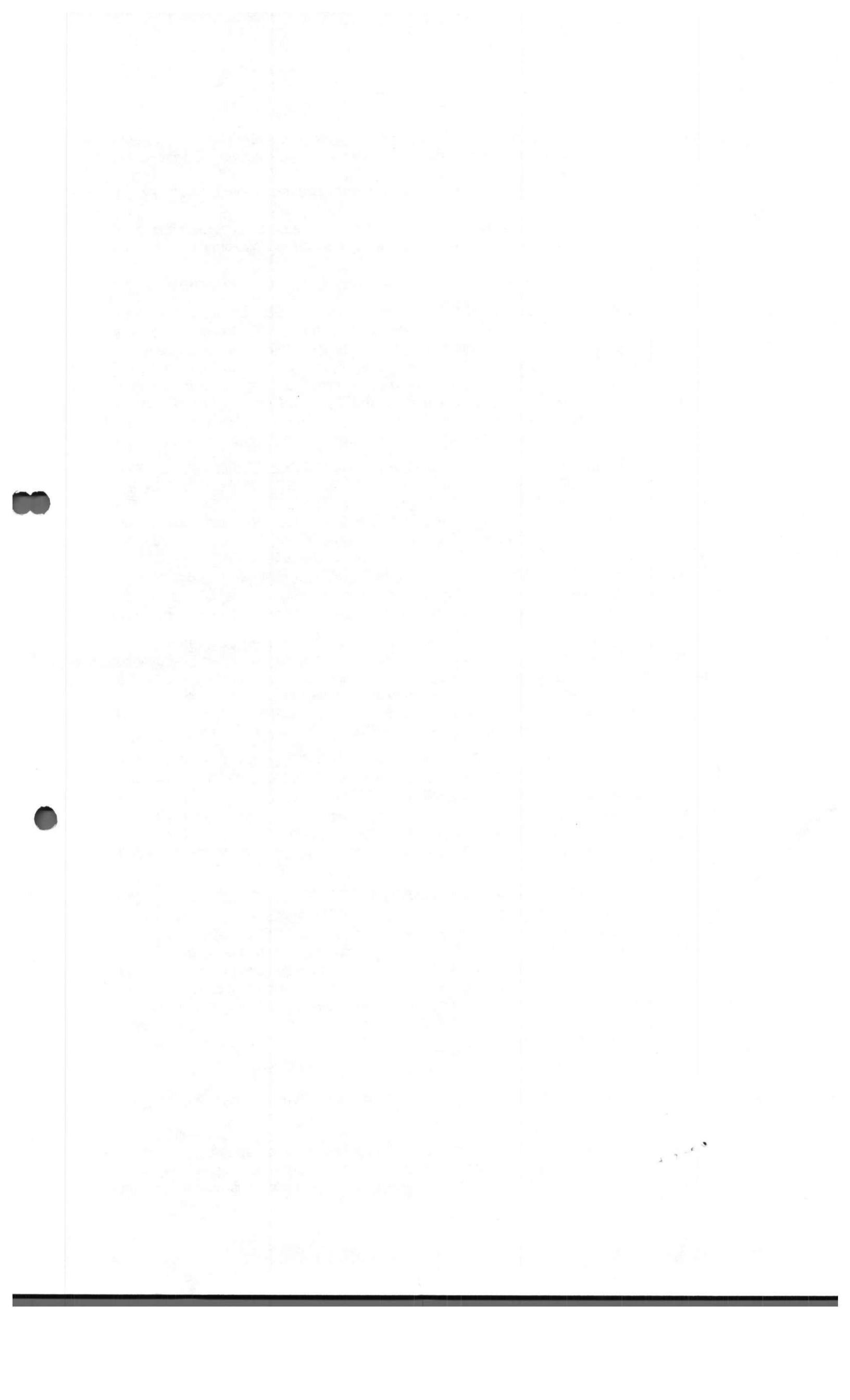
*Es claro que los órganos del Estado en sus actuaciones deben cumplir los fines del Estado, uno de ellos, garantizar la efectividad de los derechos consagrados en la Constitución, entre los cuales la igualdad juega un papel trascendental, en la medida que obliga a las autoridades en un Estado Social de Derecho, a prodigar una protección especial a las personas que, por su condición física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, artículo 13, inciso 3 de la Constitución. Este mandato fue ignorado por la Fiscalía General cuando hizo la provisión de los empleos de carrera y dejó de atender las especiales circunstancias descritas para los tres grupos antes reseñados.*

*(...)" (Subrayas y negrillas fuera del texto original)*

La corte constitucional mediante la sentencia T-229 de 2017, se pronunció al respecto a la estabilidad reforzada para los prepensionados de la siguiente manera;

### **3.1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada**

*La estabilidad laboral ha sido concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida*



por razones de índole psicológico o físico. En palabras de la Corte Constitucional, este 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(...) [17]".

**Inicialmente esta prerrogativa se concibió para garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres embarazadas, madres o padres de cabeza de familia, personas que padecen diversas enfermedades y afectaciones de salud o presenten algún tipo de discapacidad o invalidez, y los aforados.**

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000 al resolver la demanda de inconstitucionalidad contra los incisos 1º (parcial) y 2º, del artículo 26 de la Ley 361 de 1991 "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones" [18], precisó que en un Estado Social de Derecho, las personas en situación de discapacidad [19] vinculadas a la actividad laboral gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

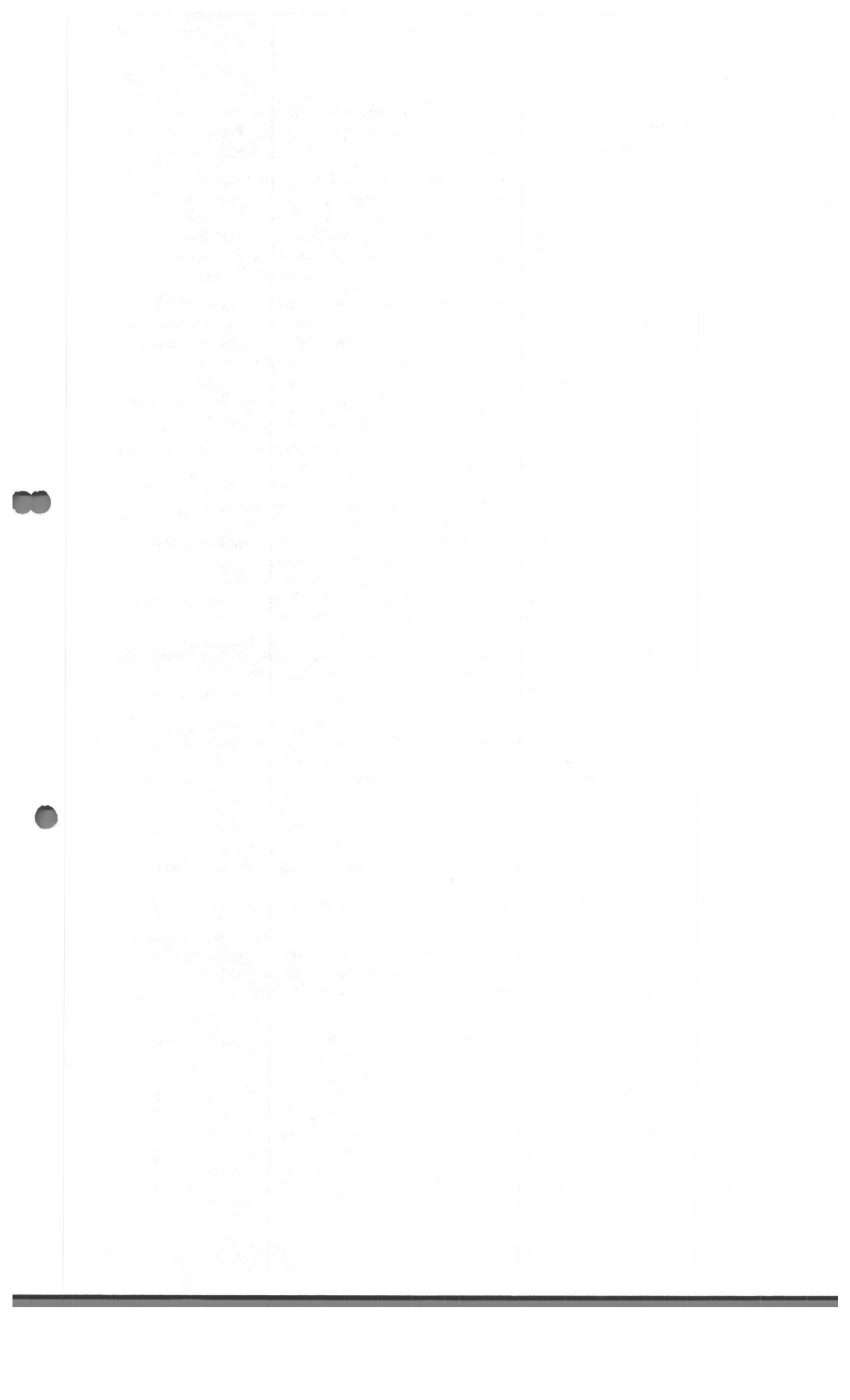
De igual manera y siguiendo con esta directriz, la sentencia T-1040 de 2001 [20] establece unas reglas que deben cumplirse por el empleador cuando se trata de trabajadores que gozan de esta especial protección constitucional, de permanecer en sus cargos a pesar de su condición física, sensorial o psíquica.

Pero no solo las situaciones de disminución de la capacidad laboral por el estado de salud, o por el embarazo, o por la condición de madres o padres cabeza de familia, dan lugar a la protección especial, sino que dentro de este grupo vulnerable se incluyen aquellas personas próximas a pensionarse, que se ven afectadas por los procesos de reestructuración de la administración pública. Al respecto, la Corte en sentencia T-089 de 2009 [21] precisa que la noción de prepensionado comprende aquellas personas que laboran en entidades estatales en proceso de liquidación, dentro de los programas de renovación de la administración pública, a quienes les falten 3 años o menos para cumplir los requisitos de edad y tiempo de servicio para acceder a la pensión. Esta noción fue reiterada en la sentencia C-795 de 2009 [22], cuando en su texto se precisa que tienen la condición de prepensionados para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de la renovación de la administración pública "el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez (...)".

Ahora bien, el avance de esta protección ha sido significativo al punto que, de acuerdo con el estado actual de la jurisprudencia, el derecho a la estabilidad reforzada de los sujetos próximos a pensionarse, comprende no sólo a quienes se ven afectados por el proceso de reestructuración de la administración pública [23], sino también a los sujetos que siendo desvinculados de sus labores, se les desconocen o se les vulneran derechos fundamentales. En este sentido la Corte en sentencia T-186 de 2103 [24], precisó:

" (...) Como se observa, el instituto jurídico del retén social está conformado por un grupo de reglas legales, amparadas por decisiones de control abstracto de constitucionalidad, que tienen por objeto hacer compatibles la facultad del legislador de prever procesos de reestructuración de la Administración y los derechos fundamentales de servidores públicos sujetos de especial protección constitucional, entre ellos los trabajadores próximos a pensionarse.

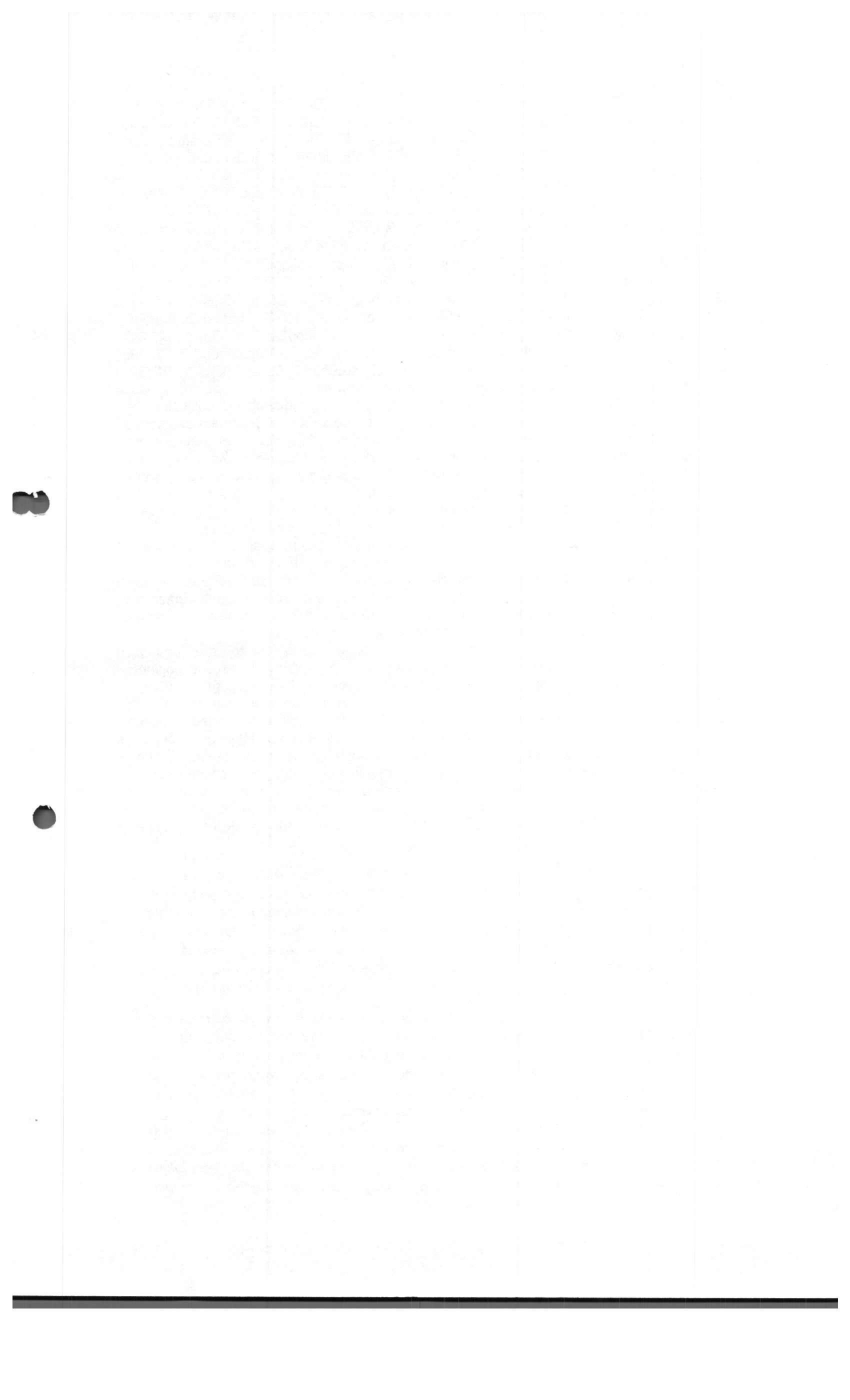
Con todo, debe hacerse una distinción conceptual de especial importancia para la solución de los problemas jurídicos materia de esta decisión. El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es un



*asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de restructuración de la Administración Pública.*

*En contrario, el retén social es apenas una especie de mecanismo, dentro de los múltiples que pueden considerarse para garantizar los derechos fundamentales concernidos por la permanencia en el empleo público de los servidores próximos a pensionarse. En otras palabras, el fundamento de la estabilidad laboral de los prepensionados tiene origen constitucional y, por ende, resulta aplicable en cada uno de los escenarios en que entren en tensión los derechos al mínimo vital y la igualdad, frente a la aplicación de herramientas jurídicas que lleven al retiro del cargo (...)."*

**SEXTO:** El Departamento Administrativo de la Función Pública concluyó mediante el Concepto Marco 09 de 2018, que; 1. El concurso es el proceso que emprende la administración para garantizar una selección objetiva y transparente del aspirante a ocupar un cargo público. Su finalidad es identificar destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral y condiciones de personalidad de los aspirantes al cargo con un fin específico: determinar su inclusión en la lista de aspirantes, al igual que fijar su ubicación en la misma. 2. La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha enfatizado la importancia de garantizar el efecto útil de los concursos de méritos en virtud de que el querer del constituyente fue implantar un sistema que garantice los derechos de los ciudadanos que desean ingresar a la función pública en igualdad de condiciones, de tal forma que su vinculación dependa únicamente de sus cualidades intelectuales y psicotécnicas. 3. Una vez se ejecutan las etapas del concurso y se publican los resultados, el aspirante que obtiene el primer puesto adquiere el derecho a ocupar el cargo. La conformación de la lista obliga al nominador a seleccionar al mejor de los concursantes. 4. La estabilidad relativa que se le ha reconocido a los empleados provisionales que tienen una condición o protección especial como embarazadas, padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y prepensionados, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos. 5. De acuerdo con la sentencia de unificación de jurisprudencia SU-446 de 2011, la Corte Constitucional ha afirmado que cuando con fundamento en el principio del mérito (art. 125 C.P.) surja en cabeza del nominador la obligación de nombrar de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y prepensionados, en aplicación de medidas afirmativas dispuestas en la Constitución Política (art. 13 numeral 3º), y en la materialización del principio de solidaridad social (art. 95 ibídem), se debe proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar sus derechos. 6. Por ejemplo, de existir cargos vacantes similares o equivalentes a los que venían ocupando podrán ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento. 7. Otra de las medidas afirmativas en favor de las personas en situación de discapacidad se establece en el Decreto 1083 de 2015, el cual consagra el procedimiento a seguir en los casos en que la lista de elegibles para la provisión definitiva de empleos públicos de carrera administrativa esté conformada por un número menor de personas que el de vacantes ofertadas. 8. Por tanto, 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: - Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad. - Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. - Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. - Tener la condición





de empleado amparado con fuero sindical. 9. Un tratamiento diferente debe darse en el caso de la empleada provisional embarazada, es procedente su retiro motivado, y para el caso que nos ocupa debe fundarse en provisión definitiva del cargo por haberse adelantado el concurso de méritos. En este mismo acto administrativo y con el objeto de dar cumplimiento a lo señalado en la Sentencia SU-070 de 2013, se debe indicar con fundamento en la misma, que a partir de que surta efectos la terminación del nombramiento de la empleada vinculada con carácter provisional, la entidad deberá realizar la provisión de las sumas de dinero de las prestaciones que garanticen la licencia de maternidad y realizar mes a mes el pago de la afiliación al sistema de seguridad social en salud hasta el momento en que termine el disfrute de la licencia de maternidad.

**SEPTIMO:** Como consecuencia de todo lo anterior, se entiende que no hay garantías a mis derechos fundamentales constitucionales a la asociación sindical, el trabajo, la vida digna, la igualdad, el mínimo vital, el debido proceso y la garantía de estabilidad reforzada consagrados en los artículos 11, 13, 23, 25, 29, 39, de la Constitución Política, ya que están siendo vulnerados flagrantemente por la actuación arbitraria del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos INVIMA, que de manera sistemática desfila por encima del precedente constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la honorable corte constitucional.

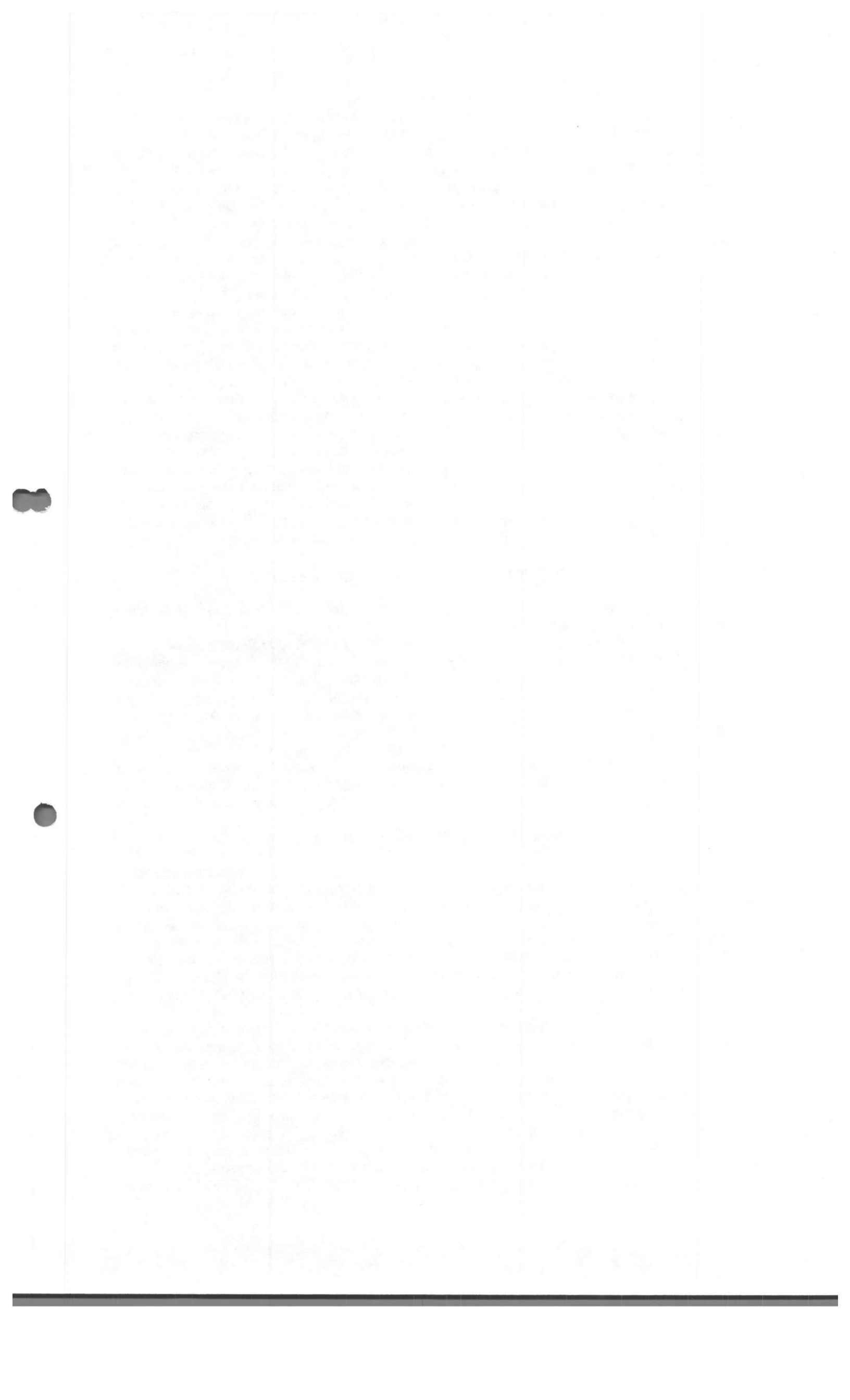
### **SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL**

Solicito que de manera urgente se ordene al Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA, para que de manera inmediata se abstenga de continuar violando mis derechos fundamentales constitucionales con la ejecución de lo resuelto en la Resolución N° 2019021333 del 28 de mayo de 2019, "*por medio de la cual se hace un nombramiento en periodo de prueba y se termina un nombramiento provisional*", y se garantice mi reubicación laboral inmediata en un cargo similar o equivalente al PROFESIONAL UNIVERSITARIO código 2044, Grado 11 de la planta global del Invima, con el objetivo de continuar laborando y defendiendo los intereses colectivos de los empleados del Invima, evitando un perjuicio inminente y daño irreparable, por la violación mis derechos fundamentales constitucionales a la asociación sindical, al trabajo, la vida, la igualdad, el mínimo vital, el debido proceso, y la garantía de estabilidad reforzada, consagrados en los artículos 11, 13, 23, 25, 29, 39, de la Constitución Política.

### **DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS**

Los derechos fundamentales que estimo el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA, con la expedición de la Resolución N° 2019021333 del 28 de mayo de 2019, "*por medio de la cual se hace un nombramiento en periodo de prueba y se termina un nombramiento provisional*", me está violando entre otros son; el derecho a la asociación sindical, al trabajo, la vida, la igualdad, el mínimo vital, el debido proceso y la garantía de la estabilidad reforzada, consagrados en los artículos 11, 13, 23, 25, 29, 39, de la Constitución Política, principalmente el derecho a la vida es inviolable. Al igual que el artículo 13 de la Constitución Política, que dice: "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellos se cometan"

El derecho de igualdad ante la ley abarca dos hipótesis claramente distinguibles: la igualdad ante la ley y la igualdad en la aplicación de la ley. La primera está dirigida a impedir que el legislador o ejecutivo en ejercicio de su poder reglamentario concedan un tratamiento jurídico distinto a situaciones de hecho iguales sin que exista para ello una justificación objetiva y razonable. La segunda, en cambio, vincula a los jueces y obliga aplicar las normas de manera uniforme a todos aquellos que se encuentren en la misma situación, lo que excluye que un mismo órgano judicial modifique arbitrariamente el sentido de decisiones suyas anteriores. El principio de la igualdad es objetivo y no formal, él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad



concreta que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente formación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática.

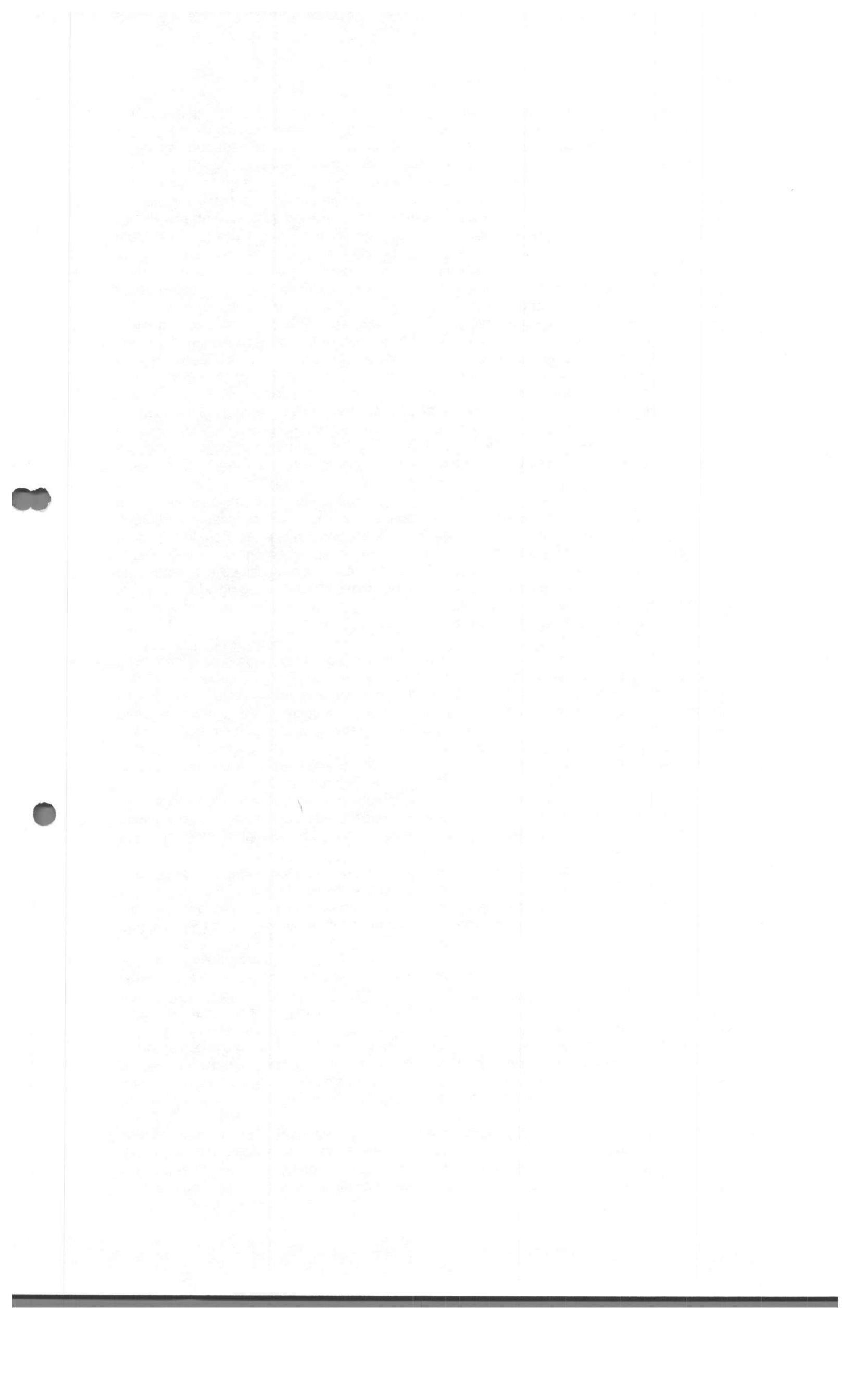
En el presente caso, el principio de la igualdad aparece desconocido y vulnerado, toda vez que existe tratamiento diferenciado frente unas personas la misma entidad (INVIMA), les viene garantizando sus derechos a la estabilidad reforzada al vinculando personas que gozan la protección constitucional por ser madre cabezas de familia, como se evidencia el fallo de Tutela en segunda instancia 2018-0425 del Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Tercera - Subsección B, Magistrado ponente HENRY ALDEMAR BARRETO MOGOLLON del 23 de abril de 2019, mediante la cual se le reconocen los derechos a la estabilidad reforzada como madre cabeza de hogar, que aportare en el acápite de las pruebas.

ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Las actuaciones que desconocen la constitución violan la posibilidad de mejorar las condiciones laborales y salariales sin justa causa.

ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Finalmente, la Garantía de Estabilidad laboral reforzada por vínculo sindical. Como se ha indicado, la relación patronal que subsiste entre el empleador y su trabajador, puede estar mediada por diferencias en términos de la solicitud por parte de este último, de condiciones de dignificación laboral, las cuales pueden llegar a posibilitar el conflicto, en tanto se de una lectura equivocada de estas pretensiones, como mecanismo que entorpece el entorno laboral García (2001); dicho de otra manera, la expansión de reacciones contestatarias entre las condiciones ofrecidas por el empleador, y las condiciones que supone el trabajador que son justas. Esta es una historia que ha marcado la sociología del trabajo, profundizada sobre todo en lo extenso de la primera parte del siglo XX y, que lleva a casos como el colombiano, a la conquista de algunas prerrogativas laborales que fueron consignadas en el CST, expedido hacia los finales de la década del cincuenta (Monsalve & Vargas, 2018). Este, que se mantiene en la actualidad, establece el fuero sindical, como medida desprendida hacia la protección del trabajador frente a la toma de decisiones arbitrarias del empleador, por considerar que el mismo conduce como se advierte, a situaciones de conflicto laboral. Como se verá a continuación, la realización de este derecho constitucional de los trabajadores en Colombia y en general de todos los fueros en el aparte anterior citados, descansa tan solo en un interés del Constituyente y Legislador colombiano por reconocer benevolentemente esta garantía, sino en la responsabilidad de Estado por materializar normas de derecho internacional de carácter vinculante para el país como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,



la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador. Es precisamente sobre este escenario de necesaria protección laboral, sobre la cual se amplía la discusión en la siguiente sección del documento, siendo importante resaltar en su análisis que, desde la década de los noventa, ha sido de importancia el rol asumido por la Corte Constitucional para defender los derechos de los trabajadores sindicalizados. Lo que se pretende, es dimensionar los elementos que se citan para el reconocimiento del fuero sindical, a la luz de los principios y derechos de los trabajadores amparados en la Constitución de 1991.

### PRETENSIONES

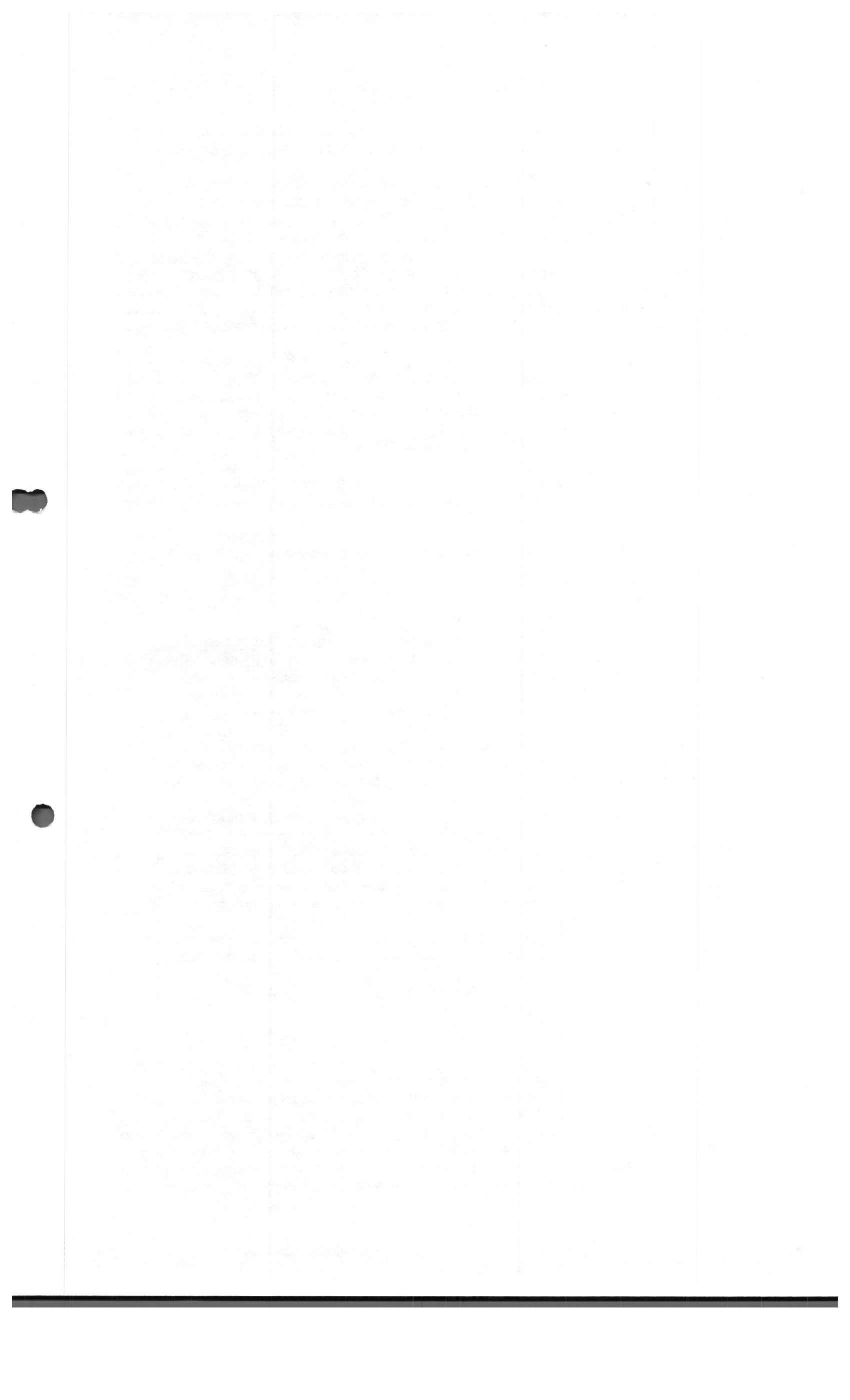
Con fundamento en los hechos relacionados, solicitud del Honorable Juez disponer y ordenar a la parte accionada (INVIMA) y a favor mío, lo siguiente:

1. Se revise en el marco de las disposiciones establecidas por la corte constitucional, respecto a la estabilidad laboral reforzada para los aforados sindicales y mis argumentos al momento de decidir declarando la violación de mis derechos fundamentales y constitucionales a la asociación sindical, al trabajo, la vida, la igualdad, el mínimo vital, el debido proceso, y la garantía de estabilidad reforzada, consagrados en los artículos 11, 13, 23, 25, 29, 39, de la Constitución Política.
2. Sea revocada la Resolución N° 2019021333 del 28 de mayo de 2019, "*por medio de la cual se hace un nombramiento en periodo de prueba y se termina un nombramiento provisional*", en razón a lo anterior expuesto.
3. Se ordene mi reubicación laboral inmediata en un cargo similar o equivalente al Profesional Universitario código 2044, Grado 11 de la planta global del Invima, con funciones similares a las asignadas mediante la Resolución 2014025707 del 13 de agosto de 2014, con el objetivo de continuar laborando y ejerciendo mis derechos a la asociación y libertad sindical entre otros.

### PRUEBAS

Con el fin de establecer la vulneración de mis derechos fundamentales, solcito se tenga en cuenta las siguientes pruebas:

1. Copia de la Resolución N° 2019021333 del 28 de mayo de 2019, "*por medio de la cual se hace un nombramiento en periodo de prueba en acenso y se termina un Encargo y se dictan otras disposiciones*".
2. Copia de la certificación Laboral consecutivo No. 2350-1458-19, expedida por la coordinación del Grupo de Talento Humano del Invima el 03 de julio de 2019.
3. Copia de la Resolución N° 2014025707 del 13 de agosto de 2014, "*Por la cual se hace un nombramiento provisional en un cargo de vacancia temporal del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA*" en el cual me nombraron provisionalmente en el cargo PROFESIONAL UNIVERSITARIO, código 2044, Grado 11 del Invima.
4. Certificación expedida por la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo, de fecha 04 de julio de 2019, en la cual consta que tengo la calidad de aforado y Secretario General de la Junta Directiva Nacional del SINDICATO UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS INVIMA -UNALTRAINVIMA "UNTI".
5. Constancia emitida por el Grupo Convocatoria 428 Nación de la CNSC, como resultado de la PQRSD con radicado 201903220117 contestada el 15 de abril de 2019, en la cual se precisa que las resoluciones que declara las OPEC desiertas se encuentran publicadas en el Banco Nacional de Listas de elegibles y se adjunta listado con 38 vacantes definitivas en PDF.
6. Copia del oficio 2000- 090-19 del 8 de mayo de 2019, mediante el cual el Secretario General de Invima, ofrece respuesta a la solicitud de información con radicado 20191054111 del 22



- de marzo de 2019. Sobre la planta de personal Estructural y global con vacancias temporales y definitivas.
7. Listado de vacantes del Invima con corte a 05 de marzo de 2019, donde se evidencia que si existen cargos vacantes donde me pueden reubicar.
  8. Planta Invima con corte a 29 de marzo de 2019, donde se evidencia que si existen cargos vacantes donde me pueden reubicar.
  9. Listado de vacantes del Invima con corte a 14 de mayo de 2019, donde se evidencia que si existen cargos vacantes donde me pueden reubicar.
  10. Copia del Concepto Marco 09 de 2018, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
  11. Copia de mi cedula de ciudadanía.
  12. Finalmente aporto el fallo de Tutela en segunda instancia 2018-0425 del Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Tercera - Subsección B, Magistrado ponente HENRY ALDEMAR BARRETO MOGOLLON del 23 de abril de 2019, mediante la cual se le reconocen los derechos a la estabilidad reforzada como madre cabeza de hogar.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Fundamento esta acción en el artículo 86 de la Constitución Política y sus Decretos Reglamentarios 2591 de 1991, 306 de 1992, 1386 de 2000, el Decreto 1983 de 2017. Igualmente, en los artículos 8 de la declaración universal de los derechos Humanos, 39 del pacto de derechos civiles y políticos y 25 de la Convención de los Derechos Humanos.

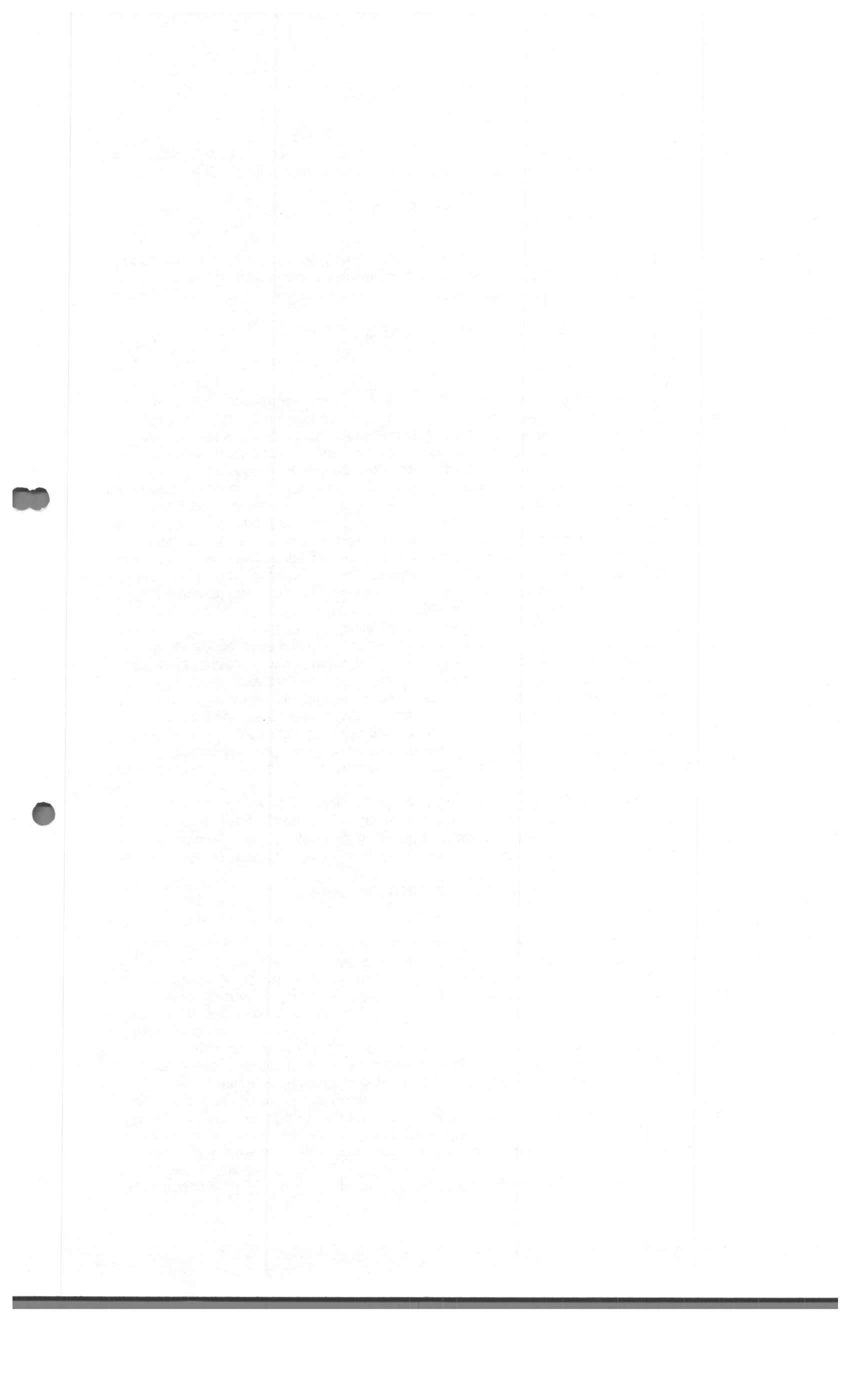
Esta acción de tutela es procedente de conformidad con lo establecido en los artículos 1, 2, 5 y 9 del Decreto 2591 de 1991, ya que lo que se pretende es que se garantice mi derecho fundamental a la igualdad y toda vez que, la petición consiste en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela actúe o se abstenga de hacerlo según el inciso 2° art. 86 de la Constitución Política, siendo únicamente aceptables como otros medios de defensa judicial, para los fines de exclusión de la acción de tutela, aquellos que resulten aptos para hacer efectivo el derecho, es decir, que no tienen tal carácter los mecanismos que carezcan de conducencia y eficacia jurídica para la real garantía del derecho. La existencia de otro medio de defensa ha sido reiteradamente explicada por la H. Corte Constitucional, en el sentido de que no siempre que se presenten varios mecanismos de defensa, la tutela resulta improcedente. Es necesario además una ponderación de eficacia de los mismos a partir de la cual se concluya que alguno de los otros medios existentes, es tan eficaz para la protección del derecho fundamental como la acción de tutela misma y en tal sentido en la Sentencia T-526 del 18 de septiembre de 1992 Sala Primera de Revisión, manifestó: "... Es claro entonces que el otro medio de defensa judicial a que alude el artículo 86 debe poseer necesariamente, cuando menos, la misma eficacia en materia de protección inmediata de derechos constitucionales fundamentales que, por naturaleza, tiene la acción de tutela. De no ser así, se estaría haciendo simplemente una burda y mecánica exégesis de la norma, en abierta contratación con los principios vigentes en materia de efectividad de los derechos y con desconocimiento absoluto del querer expreso del constituyente." Para los efectos de que trata el artículo 37 y 38 del Decreto 2591 de 1.991, manifiesto bajo juramento que, con anterioridad a esta acción no he promovido acción similar por los mismos hechos.

### **COMPETENCIA**

Es usted, Honorable Juez, competente, para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, por tener jurisdicción en el domicilio de la entidad Accionada y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1983 de 2017.

### **JURAMENTO**

Manifiesto al Honorable Juez, bajo la gravedad del juramento, que no he interpuesto otra acción de Tutela por los mismos hechos y derechos aquí relacionados, ni contra la misma autoridad.





### ANEXOS

Los documentos que relaciono como pruebas, en (106) folios.  
Una copia de la acción de tutela para el archivo del juzgado.  
Una copia para la parte accionada.

### NOTIFICACIONES

La parte Accionante recibirá Notificaciones en Calle 30 No 32A- 22 Apto 301, Barrio Acevedo Tejada, localidad Teusaquillo de Bogotá D.C. en el Correo electrónico: [cajumocaa@gmail.com](mailto:cajumocaa@gmail.com) o al Celular 3013988432.

La parte accionada recibirá Notificaciones en la Carrera 10 No.64 – 24, Piso 11 en Bogotá D.C.

Del Honorable Juez atentamente,



---

**CARLOS JULIO MONTERO CABRERA**  
C.C. No 1.065.562.346 de Valledupar

