



ACUERDO No. CSJBOA19-60  
26 de abril de 2019

*“Por medio del cual se disminuye temporalmente en un 90% para el Despacho 03 del Tribunal Administrativo de Bolívar el reparto de acciones constitucionales (tutelas, cumplimiento y populares) y se disminuye en un 30% el reparto de demandas respecto de los demás medios de control”*

**EL CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DE BOLÍVAR**

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las consagradas en la Ley 270 de 1996, en concordancia con lo dispuesto en el Acuerdo PSAA16-10561 de 2016, y de conformidad con lo aprobado en la sesión del 13 de marzo de 2019 y,

**CONSIDERANDO**

Que mediante escrito recibido en esta Seccional el día 9 de abril de 2019, la doctora Claudia Patricia Peñuela Arce, Magistrada del Despacho 03 del Tribunal Administrativo de Bolívar solicitó para su despacho i) la asignación de dos cargos por descongestión o por creación, ii) la exclusión del reparto de las acciones constitucionales de tutela, cumplimiento, populares, electorales, pérdida de investidura, iii) la disminución del reparto en un 30% del reparto diario de demandas presentadas y iv) la redistribución de los procesos de alta complejidad que se tramitan en su despacho a los demás magistrados de la Corporación.

Que en el mismo escrito la solicitante narró los hechos fundamento de la petición e igualmente indicó el diagnóstico de su enfermedad como las recomendaciones de los médicos tratantes en los que se expresan entre otras, una de las más recientes, la de la médica psiquiatra adscrita a la EPS COLSANITAS al indicar las siguientes recomendaciones: “(...) 4. *Disminuir Carga Laboral*”, junto con la solicitud del año 2017 relacionada con el estudio del puesto de trabajo del riesgo psicosocial para evaluar la carga laboral y medicina laboral el día 29 de marzo de 2019 recomendó *“IMPLEMENTAR DESARROLLO DE MEDIDAS ERGONOMICAS QUE PERMITAN IDENTIFICAR Y CORREGIR FACTORES DE RIESGO EN EL PUESTO DE TRABAJO QUE PUEDAN AGRAVAR LA CONDICION DE LA TRABAJADORA”*<sup>1</sup>.

Que estándares internacionales ratificados por Colombia<sup>2</sup> consagran en sus estatutos el deber de protección de los países miembros respecto de las personas en estado de debilidad manifiesta, entre ellos la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en su numeral 1 del artículo 3, así como la Convención de la Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, numeral 1 del artículo 27, en el que se indica *“existe un derecho a la estabilidad laboral reforzada en favor de las personas en situación de discapacidad y, de quienes se encuentran en una condición de vulnerabilidad como producto de un deterioro de salud”*<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> T-521-16 “El empleador no puede descalificar un concepto técnico sobre la base de conjeturas, con mayor razón cuando éste busca erosionar la protección especial que se encuentra a cargo del empleador y que desconoce los sufrimientos de una persona (...)”

<sup>2</sup> Constitución Nacional, artículo 53: “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”

<sup>3</sup> T-521-16

Que conforme al artículo 13 de la Constitución Nacional, es deber del Estado promover una igualdad real y efectiva, así como adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados pero también es su obligación proteger especialmente *“a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se comentan”*.

Que el mismo estatuto en el artículo 47 contempla la obligación de fijar una política de previsión, rehabilitación e integración para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos y prestarle la atención especializada que requieran y en el artículo 54 el deber del Estado de *“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”*.

Que conforme a las normas citadas, en virtud de los principios de Estado Social de Derecho, igualdad material y de solidaridad social, no hay duda existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada en favor no sólo de quienes están en situación de discapacidad sino también en relación con aquellos que se encuentran en una condición de vulnerabilidad producto de su deterioro de salud, lo que a su vez implica la obligación constitucional a cargo del Estado de adoptar las acciones afirmativas que permitan una especial protección al sujeto, dada su condición de debilidad manifiesta para garantizarle el ejercicio del derecho al trabajo, en tanto 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”*<sup>4</sup>.(Resaltado fuera del texto).

Que son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada entre otras las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, y gozará de protección *“siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”*<sup>5</sup> sin que sea condición previa la calificación<sup>6</sup>, inclusive su origen<sup>7</sup>, en tanto *“la protección especial de quienes por su condición física están en*

---

<sup>4</sup> SU-049-17

<sup>5</sup> T-521-16

<sup>6</sup> SU-040-18: *“(…) Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad”*.

<sup>7</sup> T-106-15: *“(…) para la Sala tampoco son de recibo los argumentos esbozados por el juez de segunda instancia en este caso al señalar que dado que no se comprobó que el origen de la enfermedad fuera profesional, entonces no hay lugar a la estabilidad laboral reforzada. Frente a esto, la Corte ha expresado que esta figura opera indistintamente del origen de la enfermedad, pues atentaría contra el derecho a la igualdad solamente proteger a los trabajadores que sufran de patologías de origen profesional y no de origen común”*.

*circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad*<sup>8</sup>:

Que conforme a la sentencia T-420 de 2015 la garantía de la estabilidad laboral reforzada se activa cuando el empleador tiene conocimiento de los padecimientos de salud del trabajador, en tanto constituye presupuesto necesario, momento en el que surge entre otras acciones afirmativas procurarle unas *“condiciones de trabajo seguras y saludables”*<sup>9</sup> por cuanto la relación empleador-empleado supone *“un conjunto de obligaciones recíprocas que no sólo tienen el propósito de aumentar la productividad, ya sea en términos económicos o de eficiencia en los procesos, sino que fomentan la solidaridad”*<sup>10</sup>.

Que las acciones afirmativas que debe adoptar el Estado sin considerar el tipo de vinculación incluso sin que sea necesario la declaratoria de invalidez en tanto resulta suficiente el estado de debilidad manifiesta conocido por el empleador, debe ser asumida desde distintas perspectivas que van desde evitar la desvinculación laboral, garantizar la continuidad del tratamiento de salud hasta *“equilibrar las cargas en favor de un sujeto que requiere un tratamiento especial con sustento en la igualdad material”*<sup>11</sup>

Que descendiendo al caso concreto y luego de realizar el análisis de la solicitud presentada por la petente así como los documentos aportados con los que acredita no sólo el diagnóstico de sus padecimientos de salud sino también el pronóstico y las recomendaciones médicas, se advierte que desde el año 2012 tiene padecimientos en su salud, hecho conocido por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y esta Corporación, circunstancia que conforme a los lineamientos normativos y jurisprudenciales la coloca en un estado de debilidad manifiesta<sup>12</sup> que la hace titular del derecho fundamental de estabilidad ocupacional, razón que justifica con fundamento en el principio de solidaridad y dentro del marco de nuestras competencias<sup>13</sup>, adoptar las medidas afirmativas que le permitan a la servidora judicial realizar sus funciones en el marco de una igualdad material con lo que se garantizaría su derecho al trabajo acorde con su condición de salud.

Que si bien la servidora judicial solicitó *“Asignar ya sea en descongestión o por creación, por lo menos los mismos cargos con que cuentan otros Magistrados del país...”*, conforme al artículo 101 de la Ley 270 de 1996 que fija nuestra competencia, no corresponde a esta Seccional atenderla, no obstante esta Corporación mediante oficio No. CSJBOOP18-1148 del 25 de septiembre de 2018, solicitó la ampliación de la planta de

---

<sup>8</sup> T-305-18

<sup>9</sup> T-521-16

<sup>10</sup> T-594-15

<sup>11</sup> T-521-16

<sup>12</sup> *Ibidem*: “En suma, se debe diferenciar entre el concepto de discapacidad, en el sentido de determinar que si la pérdida de capacidad laboral es superior al 50% se tratará de una invalidez o de lo contrario de se tratará de un sujeto en estado de debilidad manifiesta, esto es si el porcentaje de pérdida de capacidad es menor o si se puede establecer, sin que sea necesaria la calificación, que el sujeto sufre de una enfermedad que le impide el cumplimiento de una función, que en otras condiciones, podría ser desempeñada por la persona de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales. No obstante, con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada”.

<sup>13</sup> Ley 270 de 1996, artículo 101 y Acuerdo No. PSAA16-10561 de agosto 17 de 2016.

cargos de cada uno de los despachos, igualmente, remitiremos al Consejo Superior de la Judicatura a través de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico copia de su petición.

Que en relación con la segunda solicitud relacionada con la exclusión del reparto de las acciones de tutela, cumplimiento, populares, electorales y pérdida de investidura, esta Seccional conforme lo aprobado en Sala del día 24 de abril de 2019, estimó acceder a la petición en un 90% respecto del reparto de las acciones constitucionales de tutela, cumplimiento y populares en tanto son estos medios de control, con términos perentorios, los de mayor impacto en la carga laboral<sup>14</sup>, amén de lo anterior ese porcentaje tiene el propósito mantenga la condición de juez constitucional<sup>15</sup>, sin embargo esta disminución del reparto respecto de las acciones de tutela y cumplimiento no aplicaría cuando la servidora judicial, doctora Claudia Patricia Peñuela Arce, se encuentre en alguna situación administrativa, separada temporalmente del servicio de sus funciones,<sup>16</sup> por un término superior a 10 días.

Que en la misma sesión se aprobó disminuir en un 30% el reparto de nuevas demandas en relación con los demás medios de control con el propósito de *“equilibrar las cargas en favor de un sujeto que requiere un tratamiento especial con sustento en la igualdad material”* y *“(…) materializar el principio de solidaridad”*<sup>17</sup>, porcentaje que se estima razonable en consideración a la patología diagnosticada, el pronóstico y las recomendaciones dadas por los médicos tratantes.

Que en relación con la tercera solicitud relacionada con de redistribución de los procesos de alta complejidad a otros despachos de la misma Corporación con menor carga, es preciso indicar que esa categorización supone la realización de un procedimiento previo que no se acreditó, de tal suerte que una vez se hayan catalogado los procesos referidos como de complejidad excepcional por la autoridad competente en los términos del Acuerdo PSAA16-10618 de diciembre 7 de 2016, esta Seccional estudiaría en ese escenario la procedencia de su solicitud respecto de los procesos declarados como de complejidad excepcional.

Que a manera de conclusión con fundamento en los presupuestos fácticos narrados en la petición, las recomendaciones de los médicos tratantes indicadas en el mismo documento, el marco normativo convencional, constitucional, la doctrina constitucional nacional e internacional, se,

<sup>14</sup> Fuente: reportes estadísticos SIERJU 2018

Tutelas	13
Impugnaciones tutelas	52
Cumplimiento 1 y 2 instancia	9
Populares 1 y 2 instancia	22
Perdida de Investidura	1
Electorales	4

<sup>15</sup> El reparto será de un 10%.

<sup>16</sup> Ley 270 de 1996, artículo 135, inciso 2º.

<sup>17</sup> Ibídem

## ACUERDA

**ARTÍCULO PRIMERO. DISMINUIR** en un 90% al Despacho 03 del Tribunal Administrativo de Bolívar el reparto de las acciones constitucionales de tutela, cumplimiento y populares a partir del 10 de mayo y hasta el 19 de diciembre de 2019.

**PARÁGRAFO.** Esta disminución del reparto respecto de las acciones de tutela y cumplimiento no aplicaría cuando la servidora judicial, doctora Claudia Patricia Peñuela Arce, se encuentre en alguna situación administrativa, separada temporalmente del servicio de sus funciones,<sup>18</sup> por un término superior a 10 días.

**ARTÍCULO SEGUNDO. DISMINUIR** en un 30% el reparto de demandas nuevas al Despacho 003 del Tribunal Administrativo de Bolívar respecto de todos los demás medios de control que de conformidad con los artículos 151, 152, 153 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas que le fijen la competencia, deba conocer el Tribunal Administrativo de Bolívar, a partir de la ejecutoria de esta decisión y hasta el 19 de diciembre de 2019.

**ARTICULO TERCERO. NEGAR** la solicitud “*se reasignen los procesos de alta complejidad que tiene el Despacho 03, a otros despachos del mismo Tribunal con menor carga que el de la suscrita...*”, por las razones expuestas en la parte considerativa de este acto administrativo.

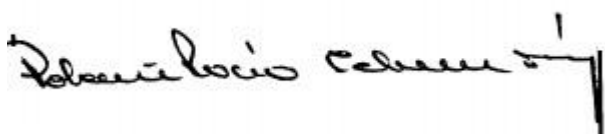
**ARTICULO CUARTO. EXHORTAR** al Director Seccional de Administración Judicial para que dentro del marco de su competencia y en un plazo razonable atienda la recomendación del médico tratante respecto de “*IMPLEMENTAR DESARROLLO DE MEDIDAS ERGONOMICAS QUE PERMITAN IDENTIFICAR Y CORREGIR FACTORES DE RIESGO EN EL PUESTO DE TRABAJO QUE PUEDAN AGRAVAR LA CONDICION DE LA TRABAJADORA*”

**ARTICULO QUINTO. REMITIR** al Consejo Superior de la Judicatura, copia del oficio No. CSJBOOP18-1148 del 25 de septiembre de 2018, reiterando la petición en el sentido de ampliar la planta de cargos de cada uno de los despachos del Tribunal Administrativo de Bolívar.

**ARTICULO SEXTO. COMUNICAR** esta decisión al i) presidente del Consejo de Estado, ii) presidente Consejo Superior de la Judicatura por intermedio de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico, iii) magistrados del Tribunal Administrativo de Bolívar y iv) al Director Seccional de la Rama Judicial.

## COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Cartagena de Indias D.T. y C., el día viernes, 26 de abril de 2019



<sup>18</sup> Ley 270 de 1996, artículo 135, inciso 2º.

Acuerdo Hoja No. 6  
ACUERDO No. CSJBOA19-60  
26 de abril de 2019

**PATRICIA ROCÍO CEBALLOS RODRÍGUEZ**

Presidenta  
*M.P. PRCR/PRCR*

Calle de la Inquisición No. 3-53 Edificio Kalamary.  
Teléfono: 6647313. [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)  
Correo electrónico: [consecbol@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:consecbol@cendoj.ramajudicial.gov.co)  
Cartagena – Bolívar. Colombia