



**ACUERDO No. CSJBOA20-2
16 de enero de 2020**

“Por medio del cual se amplían las medidas adoptadas en la Resolución No. CSJBOR19-568 de 13 de septiembre de 2019”

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 27 de diciembre de 2019, y considerando que

I. ANTECEDENTES

La presidencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, mediante Oficio TSCSG19-569 del 25 de junio de 2019, solicitó a esta corporación disminuir la carga laboral de los procesos judiciales asignados al Juzgado Tercero de Familia de Cartagena, en consideración a que mediante Oficio DSAJCATH19-190 del 12 de junio de 2019, fueron comunicadas las recomendaciones formuladas por la Doctora Beatriz Blanco Morales, el 11 de febrero de 2019, al doctor Ricardo Bonilla Martínez, dentro de las que se encontraban, entre otras, evitar la carga laboral excesiva.

Este Consejo Seccional, conforme con lo aprobado en sesión de 4 de julio de 2019, expidió el Acuerdo No. CSJBOA19-77 del 8 de julio de 2019, en el cual se acordó:

*“**ARTÍCULO 1°. DISMINUIR** en un porcentaje del 90% el reparto de acciones constitucionales (tutela y habeas corpus) al Juzgado Tercero de Familia del Circuito Judicial de Cartagena, hasta el 19 de diciembre de 2019, salvo que el titular de ese despacho, doctor Ricardo Bonilla Martínez, solicite la asignación de un porcentaje de reparto de acciones constitucionales distinto y/o la compensación de los mismos, conforme a las consideraciones expuestas en este acto administrativo.*

***ARTÍCULO 2°. DISMINUIR** en un 30% el reparto de demandas nuevas al Juzgado Tercero de Familia del Circuito Judicial de Cartagena respecto de todos los demás procesos ordinarios (verbales, verbales sumarios y ejecutivos), que lleguen a conocimiento del juzgado referenciado hasta el 19 de diciembre de 2019.*

***ARTICULO 3°. EXHORTAR** al Director Seccional de Administración Judicial para que dentro del marco de sus competencias legales y reglamentarias, y en un plazo razonable, atienda aquellas recomendaciones emitidas por el médico laboral, susceptibles de ser adoptadas por esa dependencia, para garantizar que el doctor Ricardo Bonilla Martínez, desarrolle sus actividades como funcionario judicial en condiciones acorde a su estado de salud.*

***ARTICULO 4°. COMUNICAR** esta decisión al i) presidente del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, ii) presidente Consejo Superior de la Judicatura por intermedio de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico, iii) magistrados del Tribunal Superior de Cartagena, iv) al doctor Ricardo Bonilla Martínez, v) al Director Seccional de la Rama Judicial y, vi) a la Oficina Judicial de Cartagena, para lo de su competencia. “*

El mencionado acuerdo se notificó por correo electrónico el 10 de julio de 2019.

Calle de la Inquisición No. 3-53 Edificio Kalamary.
Teléfono: 6647313. www.ramajudicial.gov.co
Correo electrónico: consecbol@cendoj.ramajudicial.gov.co
Cartagena – Bolívar. Colombia



En escrito radicado el 16 de julio de 2019, los Jueces 1º, 2º, 4º, 5º, 6º y 7º de Familia del Circuito de Cartagena interpusieron recurso de reposición contra la anterior decisión.

Mediante Resolución CSJBOR19-428 del 18 de julio de 2019, se admitió el recurso de reposición y se le dio traslado por tres días a los recurrentes de la petición presentada por el Presidente del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, e, igualmente, se le dio traslado al doctor Ricardo Bonilla Martínez, Juez Tercero de Familia de Cartagena, del recurso presentado por los demás jueces de familia de la ciudad.

Mediante Resolución CSJBOR19-568 de 13 de septiembre de 2019, esta seccional confirmó en su integridad el contenido del Acuerdo No. CSJBOA19-77 del 8 de julio de 2019, por lo que a partir del 24 de septiembre de 2019, se dio aplicación de las medidas ordenadas a la Oficina Judicial en lo concerniente al reparto de nuevas demandas entre los jueces de familia de Cartagena, las cuales debían extenderse hasta el 19 de diciembre de 2019.

La presidencia del Tribunal Superior de Cartagena, mediante escrito presentado ante esta seccional el 28 de octubre de 2019, puso en conocimiento a esta corporación del Oficio TSCSG19-1671 de 25 de octubre de 2019, en el cual esa corporación solicitó a la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cartagena que adoptara las medidas necesarias que permitieran atender la situación particular del Juez Tercero de Familia y las necesidades del servicio de administración de justicia.

Mediante Oficio DESAJCAO19-1010 de 25 de octubre de 2019, recibido en esa misma fecha, la coordinadora de talento humano de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cartagena informó sobre las recomendaciones médicas de la IPS Servicios Médicos OLIMPUS, de la cual se destaca lo siguiente:

*“(...)
PUEDE LABORAR EN UN AMBIENTE Y EN UN CARGO O FUNCIÓN DONDE EL NIVEL DE DEMANDA MENTAL O FÍSICA NO SOBREPASE SU CAPACIDAD DE RESPUESTA O ADAPTACIÓN A ESTOS REQUERIMIENTOS POR SU CONDICIÓN DE SALUD MENTAL Y FÍSICA, ADEMÁS ACORDE CON LAS NECESIDADES DEL EMPLEADOR (...)”*

Teniendo en cuenta que las medidas que esta seccional adoptó, inicialmente, mediante Acuerdo CSJBOA19-77 del 8 de julio de 2019, estaban previstas hasta el 19 de diciembre de 2019, le corresponde determinar a esta corporación si las mismas deben ser ampliadas o, en su defecto, modificadas, teniendo en cuenta el estado de salud del doctor Ricardo Bonilla Martínez y la necesidad de garantizar la prestación del servicio de administración de justicia de los usuarios del Juzgado Tercero de Familia de Cartagena.

II. CONSIDERACIONES

- **Deber del Estado en relación con los sujetos de especial protección¹.**

El artículo 25 de la Constitución Política² le impone al Estado el deber de propiciar las condiciones laborales dignas y justas, en especial, a aquellas personas que se

¹ En sentido semejante se pronunció esta corporación en la Resolución CSJBOR19-568.

encuentren en estado de debilidad manifiesta, tal como se ha señalado en los distintos tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia, entre los que se destaca la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la Recomendación 168 de la OIT³, el Convenio 159 de la OIT⁴ y la Declaración de 1983 de las Naciones Unidas para las personas con limitación.

Igualmente se debe destacar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada en Colombia mediante la Ley 1346 de 2009, la cual en su artículo 27 señala una serie de medidas a adoptar por los Estados con el fin de salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo para personas en situación de discapacidad o condición especial, e incluso para aquellas personas que adquieran dicha condición en el desarrollo de sus actividades laborales, se destaca lo siguiente:

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

(...)

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;”

² Artículo 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.

³ Recomendación 168 de la OIT “7. Las personas inválidas deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.

8. Al prestar asistencia a las personas inválidas en materia de readaptación profesional y empleo, tendría que respetarse el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras.

9. Las medidas positivas especiales destinadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberían considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

10. Deberían adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas inválidas que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general.”

⁴ Artículo 1: “1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.

4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.”

Por su parte, la Honorable Corte Constitucional a través de distintos pronunciamientos respecto a la estabilidad laboral reforzada ha señalado que:

“En diferentes disposiciones de la Constitución Política se protege el derecho al trabajo. Particularmente, el artículo 25 lo define como derecho fundamental y establece que toda persona debe trabajar en condiciones dignas y justas. En igual sentido, el artículo 53 determina los principios mínimos que deberán seguir las relaciones laborales, entre ellos la estabilidad en el empleo.

20.1. Así, la base del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta se encuentra en los artículos 1, 2, 13, 47 y 54 de la Constitución Política. Precisamente, el citado artículo 13 hace referencia al principio de igualdad, con una doble connotación, puesto que en el primer inciso establece la igualdad de trato ante la ley y la prohibición de discriminación y, en los incisos siguientes, consigna el deber de las autoridades públicas y de los particulares de adoptar medidas afirmativas que permitan un tratamiento diferencial de carácter positivo, el cual se garantiza a través de la adopción de acciones destinadas a superar las desventajas que tiene un grupo de personas de la sociedad, para de esa manera alcanzar la igualdad material.”⁵

En cuanto a las acciones afirmativas se ha pronunciado en el siguiente sentido:

“Respecto de las acciones afirmativas, este Tribunal ha afirmado que son aquellas que tienen como propósito defender a ciertas personas o grupos para suprimir o aminorar sus desigualdades a nivel social, cultural, económico o histórico que los afectan y procurar que los miembros de un grupo discriminado tengan una mayor representación en el marco político o social.

(...)

Ahora bien, el legislador en relación con la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones, estableció una serie de garantías que tiene como propósito, permitir que estas personas ingresen a la actividad laboral y asegurar que sus limitaciones no se constituyan en causales para que sean excluidas de la misma.”⁶

Por otra parte, también ha señalado la jurisprudencia de la Corte Constitucional que *“el principio de solidaridad social establecido en la Constitución, impone obligaciones a la sociedad frente a grupos particularmente vulnerables, puesto que tiene una estrecha relación con la igualdad material⁷. A través de la jurisprudencia constitucional, este tribunal ha indicado que el principio de solidaridad es “un deber, impuesto a toda persona [y a las autoridades estatales] por el sólo hecho de su pertenencia al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo”⁸. También ha manifestado la Corte que la solidaridad posee una estructura compleja que abarca, al menos, las siguientes dimensiones: “(i) [es] una pauta de comportamiento conforme a la cual deben obrar las personas en determinadas ocasiones; (ii) un criterio de interpretación en el análisis de las acciones u omisiones de los particulares que vulneren o amenacen los derechos fundamentales; [y] (iii) un límite a los derechos propios”⁹.*

⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-302 de 2017.

⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-484 de 2013.

⁷ Ver sentencia T-988/12.

⁸ Ver Sentencia C-464/04.

⁹ Ver Sentencia C-803/09.

Así las cosas, es posible afirmar que recae sobre el Estado y los ciudadanos el deber de protección especial¹⁰ a favor de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, el cual debe traducirse en la adopción de medidas afirmativas que materialicen el derecho a la igualdad y la disposición de sus derechos en condiciones dignas, aclarando que el ejercicio del deber de protección especial tiene como destinatario no sólo a quienes han sido calificados con alguna discapacidad, sino a todo aquel que por alguna circunstancia especial, entre ellas, quebrantos en la salud, ostente la condición de sujeto de especial protección reforzada de sus derechos.

- **Deber del Estado en su calidad de empleador y garante de los derechos fundamentales de sus servidores de acatar las recomendaciones médicas dadas por el médico tratante y/o laboral.**

Debido a que las recomendaciones y/o restricciones médicas se encuentran encaminadas a la rehabilitación del trabajador y por ende a su recuperación en el ámbito laboral, el empleador debe cumplir obligatoriamente lo dispuesto por el médico tratante, primeramente, porque existe un deber de solidaridad y, adicionalmente, porque la normativa aplicable establece obligaciones en pro del cuidado y protección de la salud de los trabajadores, dada la estabilidad laboral que sobre él recae.

La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de este. Tal protección se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otras. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo¹¹ en razón de su condición especial¹².

La jurisprudencia constitucional ha destacado *“que la estabilidad laboral reforzada también responde, entre otros, al principio constitucional de la solidaridad, el cual impone al empleador la obligación de brindar especial protección al trabajador, a través de la adopción de medidas que resulten necesarias para garantizar la conservación del empleo. Este presupuesto constitucional, cuya aplicación ha considerado útil la Corte en el ámbito*

¹⁰ C-531-00 *“Sólo en la medida en que para el tratamiento de la situación particular de este grupo social afectado por una limitación física, sensorial o mental, se realcen los valores fundantes constitucionales de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad, es que adquiere verdadero sentido el deber de protección especial de la cual son objeto precisamente por razón de sus circunstancias de debilidad manifiesta frente al conglomerado social. Constituye esta la vía para contrarrestar la discriminación que está allí latente y que impone adelantar una acción estatal y particular que promueva condiciones de igualdad material real y efectiva para estas personas, hacia la búsqueda de un orden político, económico y social justo”.*

¹¹ En Sentencia T-018 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, se precisó el alcance de la protección establecida por el legislador, respecto a la población en estado de discapacidad al expedir la Ley 361 de 1997. El artículo 26 de la norma en comento regula la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas. De ahí que establece para el empleador la prohibición de despedir o terminar los contratos de trabajo en razón de la limitación que sufra el trabajador, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo. Según la literalidad de la disposición, quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

¹² En Sentencia C-531 de 2000 M.P. Álvaro Tafur Galvis, esta Corporación expuso que la estabilidad laboral reforzada ha sido definida como *“la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”*

*laboral, permite evaluar las decisiones adoptadas por los empleadores en aquellos casos en que el trabajador se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta*¹³.

De la misma manera, la estabilidad laboral reforzada se encamina a mejorar la calidad de vida y el acceso igualitario a mejores oportunidades para la población discapacitada o en estado de debilidad o vulnerabilidad manifiesta. Estas disposiciones, tal como se indicó anteriormente, no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional público suscritos por el Estado colombiano¹⁴.

Una de las formas de garantizar tal protección se manifiesta en la obligación de brindar al trabajador discapacitado asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de la disminución en su capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de adoptar medidas que al trabajador “*maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional*”¹⁵. De esta manera, se observa que la relación empleador – empleado, denota 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 solidaridad¹⁶.

En virtud de lo anterior, es obligación del Estado propender para que las personas en situación de especial protección no reciban tratos que empeoren su condición y en su lugar se implementen acciones afirmativas especiales que permitan su protección y el ejercicio de sus derechos en condiciones idóneas¹⁷.

Así las cosas, las recomendaciones dadas por el médico tratante y/o laboral deberán ser consideradas y acatadas por el empleador, en tanto se constituye como una obligación la adopción de medidas afirmativas dirigidas a lograr la recuperación del empleado para el desarrollo efectivo de sus labores¹⁸, para con ello concretizar los principios de igualdad material y dignidad humana.

¹³ Sentencia T-692 de 2015, M.P. María Victoria Calle Correa

¹⁴ Sentencia T – 161 de 2017. MP: José Amaris.

¹⁵ Sentencia T-111-2012 M.P. María Victoria Calle Correa.

¹⁶ Sentencia T – 161 de 2017. MP: José Amaris

¹⁷ Sentencia T-254 de 2016.

¹⁸ *Ibídem. Del derecho a la estabilidad laboral reforzada nace la garantía que tienen los trabajadores que por algún motivo ven menguadas sus condiciones físicas o psíquicas por una enfermedad o accidente y, por lo tanto, se encuentran en situación de debilidad manifiesta o de discapacidad a la reubicación laboral. En efecto, la jurisprudencia constitucional ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no puede entenderse únicamente como la limitación que existe para retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud, sino también como la posibilidad que tiene ese trabajador de ser reubicado en un puesto que pueda desempeñar conforme a sus condiciones de salud*¹⁸.

(...)

Lo anterior significa que frente a una enfermedad o accidente, el trabajador puede continuar desempeñando su labor o se le podrá asignar una diferente en iguales o mejores condiciones, situación que encuentra fundamento en los principios constitucionales de igualdad y solidaridad, así como en los derechos al trabajo y a la dignidad. En ese sentido, la reubicación laboral es una forma de conciliar los intereses de ambas partes (trabajador y empleador), en tanto que se le permite a la persona afectada en su salud potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, pese a la condición que le sobrevino y, a la empresa o entidad, maximizar la productividad de sus funcionarios” (Resaltado por fuera del texto).

Por ello es deber de esta seccional adoptar las medidas afirmativas necesarias -en el ámbito de nuestra competencia- a favor del doctor Ricardo Bonilla Martínez, como lo es acoger las recomendaciones médicas realizadas por la IPS Servicios Médicos OLIMPUS, en especial la de evitar actividades que impliquen carga laboral excesiva, como mecanismo para proteger los derechos fundamentales del funcionario referenciado, teniendo en cuenta que es el médico especialista quien tiene el conocimiento y la experticia para establecer las condiciones en las que debe adelantar sus actividades laborales, basándose en criterios técnicos, objetivos y especializados.

Por lo anteriormente expuesto, esta seccional ampliará la disminución en el reparto de los procesos que se distribuirán con ocasión de los asuntos constitucionales y de familia al Juzgado Tercero de Familia de Cartagena, teniendo en cuenta, como se manifestó en precedencia, que la medida obedece al acatamiento de las recomendaciones médicas y al cumplimiento de los deberes del empleador de propender por la salud de los servidores, y atendiendo al principio de solidaridad, la cual tiene como propósito proteger los derechos de la estabilidad laboral reforzada que le asiste al doctor Ricardo Bonilla Martínez, reiterando que el deber de solidaridad no solo es del Estado, sino también a la sociedad en general, y, en especial, de sus homólogos, para una correcta prestación del servicio en asuntos de familia, amén de ser una medida que superados los supuestos fácticos médicos, podría variar, cuestión que a la fecha no ha ocurrido, conforme a los requerimientos formulados tanto por la presidencia del Tribunal Superior de Cartagena, como la Coordinación de Talento Humano de la Dirección Seccional de Cartagena.

Se reitera y precisa que las medidas afirmativas que se adopten no corresponden al ejercicio de facultades discrecionales o a la mera liberalidad de esta seccional, sino al acatamiento de los principios constitucionales de igualdad, solidaridad y dignidad humana respecto de quien se encuentra en circunstancias de especial protección, por cuanto, aun en una relación legal y reglamentaria, no puede pasarse por alto que la solidaridad es sinónimo de cooperación, y que implica un actuar mutuo de apoyo y colaboración para el empleado cuya capacidad laboral se ha disminuido por cuestiones de salud¹⁹, lo anterior debido a que:

*“Desde el punto de vista del derecho a la igualdad, las personas en condición de debilidad manifiesta merecen un trato especial, de carácter favorable, por **parte del resto de la sociedad**. Esas consideraciones operan de manera armónica con el principio de solidaridad, principio que impone a los empleadores y a la administración pública brindar a la persona en condición de debilidad por motivos de enfermedad un empleo estable brindándole una fuente de ingresos que le permita perspectivas de realización personal, garantizando además el mínimo vital propio y el de su familia”.*²⁰

En relación con el principio de solidaridad, la Corte Constitucional²¹ en la providencia citada con analogía temática con el caso que nos ocupa manifestó:

“De acuerdo a lo anterior, aun en una relación legal y reglamentaria, la Sala no puede pasar por alto que la solidaridad es sinónimo de cooperación, y que implica un actuar mutuo de apoyo y colaboración, en virtud a lo cual es posible considerar que la conducta desplegada por la

¹⁹ Sentencia T-203 de 2017

²⁰ Ibídem.

²¹ Sentencia T-203-2017

Calle de la Inquisición No. 3-53 Edificio Kalamary.

Teléfono: 6647313. www.ramajudicial.gov.co

Correo electrónico: consecbol@cendoj.ramajudicial.gov.co

Cartagena – Bolívar. Colombia

accionante en el transcurso de la relación laboral siempre fue comprometida y con buenos resultados en la Administración de Justicia, pues de las pruebas obrantes en el expediente se advierte que la señora Sonia Patricia Mejía estuvo vinculada con la Rama Judicial durante veintitrés (23) años ininterrumpidos; tiempo durante el cual prestó su fuerza de trabajo al servicio de la judicatura y cumplió sus labores sin ninguna tacha, al punto que sus calificaciones de servicio siempre fueron satisfactorias (excelentes y/o buenas) (folios 51 a 67 del cuaderno N° 1) y no reportó sanciones disciplinarias (folio 47 del cuaderno N° 1). Esto, sin duda, contrasta con el proceder de las autoridades accionadas, quienes sin comedimiento alguno del estado de debilidad manifiesta de la trabajadora, procedieron a excluirla de la carrera judicial, desvinculándola del servicio”.

De otra parte, en relación con la ponderación de los derechos de los usuarios y de la persona sujeto de especial protección, la Corte en la sentencia multicitada señaló que *“el ejercicio de la función pública de administración de justicia es un servicio indispensable para el desarrollo de la vida en sociedad, y la protección de los derechos de las personas. De ahí que la Sala estime necesario establecer sí la accionante está actualmente en condiciones de seguir desempeñando su cargo. Ello, no solo dentro del propósito de salvaguardar sus derechos y determinar el posible acceso a la pensión de invalidez, sino también, en aras de proteger un interés superior, y evitar que su delicado estado de salud interfiera a futuro con la garantía del derecho constitucional de acceso a la administración justicia y el ejercicio propio de dicha función del Estado”*, razón por la que se le requerirá a el Director Seccional informe cual es el porcentaje de discapacidad determinado por la autoridad competente.

En consideración a que las medidas afirmativas adoptadas responden a las recomendaciones médicas indicadas por el médico laboral, las cuales tienen como finalidad que el servidor judicial cumpla sus labores conforme a sus condiciones particulares, y con el propósito de participar de su recuperación, y de acatar el principio de igualdad material y solidaridad, se reitera, que esta Seccional extenderá por el término de seis (6) meses, a partir del 20 de enero de 2020, la disminución en el reparto tanto de procesos ordinarios y constitucionales en el Juzgado Tercero de Familia de Cartagena.

De conformidad con lo expuesto, el Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar,

ACUERDA

ARTÍCULO 1°. DISMINUIR en un porcentaje del 90% el reparto de acciones constitucionales (tutela y habeas corpus) al Juzgado Tercero de Familia del Circuito Judicial de Cartagena, salvo que el titular de ese despacho, doctor Ricardo Bonilla Martínez, solicite la asignación de un porcentaje de reparto de acciones constitucionales distinto y/o la compensación de los mismos, conforme a las consideraciones expuestas en este acto administrativo, por el término de seis (6) meses, a partir del 20 de enero de 2020, salvo que las condiciones de salud mejoren según certificaciones médicas que hagan procedente suspender o revocar la medida que se adopta.

ARTÍCULO 2°. DISMINUIR en un 30% el reparto de demandas nuevas al Juzgado Tercero de Familia del Circuito Judicial de Cartagena, respecto de todos los demás asuntos propios de la especialidad que lleguen a conocimiento del juzgado referenciado, por el término de seis (6) meses, a partir del 20 de enero de 2020, salvo que las

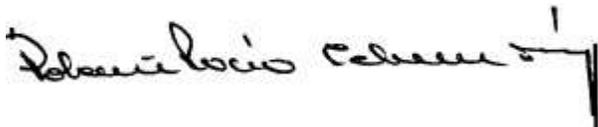
condiciones de salud mejoren según certificaciones médicas que hagan procedente suspender o revocar la medida que se adopta.

ARTICULO 3°. EXHORTAR al Director Seccional de Administración Judicial para que dentro del marco de sus competencias legales y reglamentarias, y en un plazo razonable, i) atienda aquellas recomendaciones emitidas por el médico laboral, susceptibles de ser adoptadas por esa dependencia, para garantizar que el doctor Ricardo Bonilla Martínez desarrolle sus actividades como funcionario judicial en condiciones acorde a su estado de salud, ii) informe el estado actual de la actuación administrativa adelantada con el propósito de determinar el origen de la disminución en la capacidad laboral del doctor Bonilla Martínez (si es de origen común o laboral), así como cualquier decisión que la autoridad competente adopte, e iii) informe cual es el porcentaje de discapacidad señalado por la autoridad competente.

ARTICULO 4°. COMUNICAR esta decisión al i) presidente del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, ii) presidente Consejo Superior de la Judicatura por intermedio de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico, iii) magistrados del Tribunal Superior de Cartagena, iv) al doctor Ricardo Bonilla Martínez, v) al Director Seccional de la Rama Judicial – Coordinación de Talento Humano y, vi) a la Oficina Judicial de Cartagena, para lo de su competencia.

ARTÍCULO 5°. RECURSOS: Contra la presente decisión procede el recurso de reposición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



PATRICIA ROCÍO CEBALLOS RODRÍGUEZ
Presidenta
PRCR