
NOTIFICA ACTUACION PROCESAL RAD 2025-00254-00

Desde Juzgado 06 Administrativo - Caldas - Manizales <jadmin06mzl@notificacionesrj.gov.co>

Fecha Mar 29/07/2025 9:11

Para Sala Administrativa Consejo Seccional - Caldas - Manizales <sacsma@cendoj.ramajudicial.gov.co>

 1 archivo adjunto (689 KB)

17001333900620250025400_22_Sentenciatutel_SENTENCIA_019Sentencia_0_20250729083507603_TAGrabarDetallereserva133982538659114952.pdf;



NOTIFICA ACTUACION PROCESAL RAD 2025-00254-00

JUZGADO 006 ADMINISTRATIVO DE MANIZALES

MANIZALES-17001, martes, 29 de julio de 2025

NOTIFICACIÓN No. 15885

Señor(a):

CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA

Email: sacsma@cendoj.ramajudicial.gov.co

ACCIONANTE: JOHANNA ALEXANDRA LEON AVENDAÑO

ACCIONADO: RAMA JUDICIAL - DIRECCION EJECUTIVA ADMINISTRACION JUDICIAL

RADICACIÓN: 17001-33-39-006-2025-00254-00

ACCIONES DE TUTELA (R) - Derecho a La Petición

Para los fines pertinentes me permito informarle que en la fecha 29/07/2025 se emitió Sentencia tutela 1ª instancia en el asunto de la referencia.

Para consultar y visualizar el expediente ingrese al siguiente link de SAMAI: [URL Proceso](#)

Apreciado usuario en cumplimiento del Acuerdo PCSJA23-12068 del 16/05/2023, se informa que el medio dispuesto para la radicación de memoriales, solicitud de acceso virtual a los expedientes, solicitudes de citas, copias, entre otros, es la ventanilla de atención virtual, a la que podrá ingresar a través del siguiente enlace: [URL Ventanilla de Atención Virtual](#)

Cordialmente,

Firmado electrónicamente por: SIMON MATEO ARIAS RUIZ

Fecha: 29/07/2025 9:11:14

Secretario

Se anexaron (1) documentos, con los siguientes certificados de integridad:

- Documento(1): 22_Sentenciatutel_SENTENCIA_019Sentencia_0_20250729083507603.PDF
- Certificado(1): 97B896FE76FF07675F685990147A57FE454843434E458CCEEB2E0E928A8E9C6E

Usted puede validar la integridad y autenticidad de los documentos remitidos, ingresando los certificados referidos al siguiente link: [URL Validador](#)

con-48242-MBJ

Por favor no imprima este correo electrónico a menos que sea necesario / disminuya el consumo del papel. Se han omitido las tildes y caracteres especiales para efectos de compatibilidad.

SEDE ELECTRÓNICA DE LA JURISDICCIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE COLOMBIA SAMAI

Ha recibido este correo electrónico porque está intentando realizar una acción en la ventanilla virtual de SAMAI.

Rama Judicial de Colombia | © 2020 - 2025 Copyright: Consejo de Estado

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SEXTO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO
DE MANIZALES

Manizales, veintinueve (29) de julio de dos mil veinticinco (2025)

SENTENCIA:	252 /2025
PROCESO:	ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO:	17-001-33-39-006-2025-00254-00
ACCIONANTE:	JOHANNA ALEXANDRA LEÓN AVENDAÑO EN NOMBRE PROPIO Y EN REPRESENTACIÓN DE SUS HIJOS M.L.A Y G.L.A ¹
ACCIONADO:	DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE MANIZALES
VINCULADOS:	NACIÓN – RAMA JUDICIAL – CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DE CALDAS, JUZGADO PROMISCOU DE FAMILIA DE CHINCHINÁ, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CALDAS CONFA, SURA EPS Y LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL

1. OBJETO DE LA DECISIÓN.

Dentro del término legal² procede el Despacho a decidir la acción de tutela de la referencia.

2. ANTECEDENTES:

2.1. HECHOS.

Señala la accionante que en la actualidad ostenta el cargo de Secretaria en el Juzgado Promiscuo de Familia de Chinchiná, Caldas. Así mismo precisa que es madre cabeza de familia respecto de sus menores hijos M.L.A y G.L.A quienes cuentan con aproximadamente 1 año y medio de edad.

Expresa que sus descendientes fueron diagnosticados con “ALERGIA NO ESPECIFICADA” y como consecuencia de ello, han presentado los siguientes síntomas en salud: “a) Enfermedad de reflujo gastroesofágico sin esofagitis. b) Debido a una descompensación alimenticia (reflujo, diarrea, inapetencia) debieron ser valorados el 30 de mayo de 2025, siendo diagnosticados con gastroenteritis y colitis de origen no especificado, c) Seguidamente debí recurrir al servicio de urgencia con GUADALUPE ante la unidad de CONFAMILIARES SAN MARCEL (03/06/2025), quienes remitieron a cita prioritaria a INTERCONSULTAS por el cuadro persistente febril y de gastroenteritis el 4 de junio de 2025. d) Consecuente a lo anterior, debí acudir al servicio de EMI el 5 de junio de 2025, como quiera que GUADALUPE presentaba fiebres de hasta 39.2 y la medicación indicada por el pediatra el

¹ En aras de proteger la identidad de los menores, en la providencia se ocultan sus nombres completos, por considerarse que contiene datos sensibles de acuerdo a lo establecido en el artículo 5º de la Ley 1581 de 2012.

² Constitución Política de Colombia, Artículo 86.

(sic) no estaba surtiendo efecto. e) Así mismo, recurrí nuevamente a valoración prioritaria en la IPS CONFAMILIARES de la ciudad de Manizales, en la acentuación de los síntomas de ambos menores el 19 de junio de 2025 (Gastroenteritis- Dra Valentina). f) Seguidamente acudí con mis hijos menores a valoración en la especialidad de alergología, debido a la sintomatología de gastroenteritis y alergia no especificada -alergia a la proteína de leche de vaca- que llevó al no consumo de alimentos (24 de junio de 2025). g) Posterior a ello, el 26 de junio de 2025, debí llevar a valoración prioritaria particular a GUADALUPE, siendo diagnosticada, así: (...)³h) Así mismo, ambos menores fueron nuevamente valorados debido a la sintomatología recurrente (fiebre, inapetencia, diarrea, vomito; entre otros) el 28 de junio de 2025”.

En ese orden, precisa que ha debido recurrir en varias oportunidades a Instituciones Prestadoras de Salud con sus hijos con el fin de ser atendidos por profesionales en medicina, razón por la cual, para el 4 de junio hogaño, solicitó a su nominadora la concesión de teletrabajo de manera extraordinaria.

Así, para el 5 de junio siguiente, obtuvo la aquiescencia de la Juez Promiscuo de Familia de Chinchiná y en seguida solicitó a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial de esta municipalidad la autorización respectiva para desarrollar sus labores en la modalidad de teletrabajo. Empero, dicha autoridad le informó que las peticiones en ese sentido se encontraban finalizadas a nivel central.

Relata la accionante que, si bien para el 10 de marzo de 2025 finiquitaba el plazo para la solicitud de autorización de teletrabajo, para dicha calenda se encontraba disfrutando de vacaciones individuales, esto es, del 13 de enero al 19 de marzo de 2025 y, además, las dificultades en salud que presentan sus hijos se dieron con posterioridad al mes de marzo.

Bajo dicha circunstancia, considera que se violentan tanto sus garantías fundamentales como las de sus hijos al impedir que la solicitud de autorización para laborar en la modalidad de teletrabajo se niegue al presentarse de manera extemporánea cuando se ha puesto en conocimiento las razones por la cuales se solicita después de la fecha límite impuesta.

Indica que, a pesar de contar con una cuidadora que le colabora con la atención y vigilancia de sus menores hijos en horario laboral, no es menos cierto que los mismos demandan de su atención preferencial al ser sujetos de especial protección constitucional, ello sin descuidar sus labores profesionales.

PRETENSIONES.

Solicita se amparen tanto sus derechos fundamentales como los de sus descendientes a la igualdad, trabajo en condiciones dignas, a la salud, a la familia e interés superior del menor y, en consecuencia, se ordena a la DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL realice las actuaciones administrativas a que hubiere lugar y autorice la materialización de labores asignadas como empleada del Juzgado Promiscuo de Familia de Chinchiná, Caldas, bajo la modalidad de teletrabajo por el término de 6 meses, los cuales pueden ser desplegadas desde el lugar de residencia ubicada en la ciudad de Manizales.

2.2. TRÁMITE.

³ Diagnostico principal: Otras Sinusitis Agudas. Secundario: Colitis y gastroenteritis alérgicas y dietéticas.

La solicitud de amparo fue presentada el día 16 de julio del presente año, siendo admitida mediante providencia de esa misma fecha, en la que además se dispuso la vinculación de la NACIÓN – RAMA JUDICIAL – CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DE CALDAS, JUZGADO PROMISCO DE FAMILIA DE CHINCHINÁ, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CALDAS CONFA y SURA EPS. Posteriormente se notificó a las entidades accionadas, remitiendo copia del escrito de demanda, sus anexos y el auto admisorio a través del correo electrónico institucional. Se dispuso además de dos (2) días para remitir la perspectiva contestación.

Luego en auto del 22 de julio hogañ, este despacho dispuso vincular a la Dirección de Administración Judicial, para lo cual se remitió copia del escrito de tutela y anexos, así como la concesión de un (1) día para contestar la acción de tutela.

Por último, para el 28 de julio siguiente se dispuso vincular a la ARL POSITIVA y así mismo, se decretó prueba de oficio en el sentido de recibir declaración a la accionante para esa misma calenda a las 10:00 a.m., la cual fue agotada en debida forma.

2.3. RESPUESTA DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS Y VINCULADAS.

2.4.1. La Presidenta del **Consejo Seccional de la Judicatura de Caldas**, comenta que el Acuerdo PCSJA24-12151 del 28 de febrero de 2024 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, regula la modalidad de teletrabajo para la Rama Judicial, en la que se resalta el procedimiento para acceder a ello. Luego, comenta que desconoce del supuesto fáctico de la acción de tutela en tanto se carece de competencia para recibir, verificar o validar el cumplimiento de los requisitos exigidos para acceder al teletrabajo, puesto que sólo se debe cumplir con los deberes de: *“Realizar el control y seguimiento sobre los deberes, obligaciones, causas de terminación anticipada y demás condiciones de los servidores judiciales que laboran en esa modalidad; Presentar informes a la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico UDAE del Consejo Superior de la Judicatura”*, conforme a la competencias asignada en el mismo Acuerdo.

Así, pide se declare la falta de legitimación en la causa por pasiva al no encontrarse vulnerando derecho fundamental alguno tanto de la accionante como de sus hijos.

2.4.2. Por su parte, la **Juez Promiscuo de Familia de Chinchiná Caldas**, en calidad de nominadora de la accionante, confirma que debido a quebrantos de salud presentados por los menores hijos de la accionante, la misma solicitó el pasado 4 de junio de manera extraordinaria la concesión de permiso para desarrollar sus labores en la modalidad de teletrabajo, por lo que para el 5 de junio siguiente, brindó el visto bueno ante tal solicitud, por lo que la actora enseguida pidió a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial de Manizales la respectiva autorización.

En virtud de lo anterior, se recibió respuesta por parte de la Profesional Universitaria adscrita a dicha Corporación quien manifestó que de conformidad a lo estipulado en el Acuerdo PCSJA24-12151 del 28 de febrero de 2024, las peticiones de teletrabajo debían ser remitidas en los primeros diez (10) días del mes de marzo, por lo que a la fecha de la solicitud ya se encontraban cerrada la convocatoria a nivel central. Por lo que, para el 16 de junio de los corrientes, insistió ante dicha autoridad la necesidad de evaluar de manera extemporánea la situación de la accionante frente a los problemas de salud que atraviesan sus descendientes, sin que se haya obtenido respuesta.

Así las cosas, reitera su postura positiva ante la petición de teletrabajo de la servidora judicial en tanto considera que las condiciones familiares que rodean a la misma apremian una verificación extemporánea de dicha modalidad de trabajo por parte de la accionada.

2.4.3. La Profesional adscrita a la Secretaría General de la **Caja de Compensación Familiar de Caldas – CONFA**, luego de presentar un resumen de los hechos y pretensiones del escrito de tutela y, respecto del caso en concreto, señaló que la menor G.L.A presenta los siguientes ingresos a la IPS en el servicio de urgencias:

1. 8 de diciembre del 2024 por urgencias ingresa a las 7:30 egresa a las 10:18
2. 23 de enero del 2025 18:07 egresa a las 21:04
3. 4 de junio del 2025 solo atención de Triage se deriva para cita prioritaria triage 4

En cuanto a servicios ambulatorios se tienen las siguientes atenciones:

Matias Leon Avendaño 1089649077

6/02/2024 Cita pediatría Dra Milena Santana
19/06/2025 Cita pediatría Dra Valentina Herrera
28/06/2025 Cita pediatría Dra Valetina Herrera

Guadalupe Leon Avendaño 1089649078

6/02/2024 Cita pediatría Dra Milena Santana
9/10/2024 Cita fonoaudiología Dra Angela Maria Orozco
25/10/2024 Cita fonoaudiología Dra Angela Maria Orozco
19/06/2025 Cita pediatría Dra Valentina Herrera
28/06/2025 Cita pediatría Dra Valetina Herrera

Así, predica que, frente a lo pedido por la accionante en la acción constitucional, su representada no tiene injerencia alguna, por lo que pide se declare la falta de legitimación en la causa por pasiva.

2.4.4. La Representante legal de la **E.P.S SURAMERICANA S.A.**, informa que tanto la accionante como sus hijos menores se encuentran afiliados al Plan de Beneficios en Salud con cobertura integral y, de cara a las pretensiones de la demanda pide sean desestimadas respecto de su representada al no vulnerar derecho fundamental alguno de la accionante.

2.4.5. La **Directora Seccional de Administración Judicial de Manizales, Caldas**, en su escrito de contestación expresa que el Consejo Superior de la Judicatura expidió el Acuerdo PCSJA24-12151 de 2024 mediante el cual reguló la modalidad de teletrabajo en la Rama Judicial, norma con la que actualiza las condiciones para su autorización, los mecanismos de seguimiento y control, y los deberes y obligaciones de los teletrabajadores. Seguidamente, explica que revisado el aplicativo dispuesto para este tipo de solicitudes, no se encontró que la señora Johana Alexandra León Avendaño, presentara el diligenciamiento de la petición dentro del término estipulado en el numeral 1 del Art. 10 de la norma en cita.

Así, expone que no se presenta afrenta a garantía fundamental de la accionante en tanto se está dando cumplimiento a los parámetros impuestos en el Acuerdo pluricitado.

2.4.6. El Profesional Universitario de la Unidad de Asistencia Legal de la **Dirección Ejecutiva de Administración Judicial**, precisa en un primer momento que carece de legitimación en la causa por pasiva en tanto frente a la regulación del teletrabajo, esta Corporación sólo ejerce funciones de apoyo en la gestión administrativa del mismo, poniendo a disposición el aplicativo informático para dar soporte al trámite de las solicitudes, más no se encarga de definirlo, ya que esta función radica en la autoridad nominadora.

Agrega que, la reglamentación del teletrabajo para la Rama Judicial no establece ninguna excepción, por ende, desde la Dirección Ejecutiva de Administración de Justicia en su calidad de proveedora del aplicativo para el registro de las solicitudes de teletrabajo, tales condiciones han sido parametrizadas conforme el numeral 1 del artículo 10 del Acuerdo PCSJA24-12151. Resalta con ello que dicho Acuerdo goza de presunción de legalidad al no presentar revocatoria alguna.

Precisa que la Oficina de Teletrabajo a Nivel Central emitió informe respecto del presente asunto en el que se rescata lo siguiente:

“ (...) Continuando con la misma línea de estudio los presupuestos para el acceso a esa modalidad de trabajo, se encuentra que no fueron atendidas las directrices trazadas por el Consejo Superior de la Judicatura en dicho Acuerdo para imprimir el debido trámite, pues el artículo 10° fijó de manera clara los pasos para acceder al teletrabajo, indicando en su numeral primero que la solicitud, -la cual se presentó en este caso directamente al Director seccional mediante comunicación del 23 de abril- debe radicarse “en los primeros diez (10) días hábiles del mes de marzo de cada anualidad”, a través del “aplicativo de teletrabajo dispuesto la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para este fin, el cual contiene expresamente el compromiso del interesado de suministrar los equipos y servicios para ello”, requisitos esenciales que como queda visto, no fueron cumplidos, pues bien se señala en el parágrafo de dicha disposición que “Todas las solicitudes de teletrabajo y su trámite deben realizarse a través del aplicativo que disponga la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para este fin. No se tramitarán solicitudes presentadas por ningún otro medio.”

Lo que permite inferir entonces que dadas las puntuales circunstancias aquí presentes, aun con la genuina intención de valorar la viabilidad de acceso al teletrabajo, la Dirección ejecutiva de Administración de justicia en calidad de proveedora del aplicativo, no resulta posible si quiera dar trámite a dicha solicitud, pues conforme a los derroteros del referido Acuerdo regulatorio, tampoco se entiende radicada la misma en la forma correspondiente y en caso de que se hubiere hecho en debidamente, pues se encontraría extemporánea (...).”

Pide se declare la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva en lo que concierne a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y se ordene su desvinculación de las presentes diligencias.

2.4.7. ARL Positiva señala que frente a peticiones de reubicación son los empleadores quienes deben conocer de dichas peticiones a luz de lo dispuesto en la Ley 776 de 2002 y por lo tanto alega la falta de legitimidad en la causa por pasiva.

CONSIDERACIONES

3.1. COMPETENCIA.

Este Despacho es competente para tramitar la presente Acción de Tutela de conformidad con el Decreto Ley 2591 de 1991 (art. 37) en concordancia con el Decreto 1069 de 2015, precepto 2.2.3.1.2.1, modificado por el artículo 1º del Decreto 1983 de 2017 y Decreto 333 de 2021.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO:

Procede el Despacho a determinar si se están vulnerando los derechos fundamentales a la igualdad, trabajo en condiciones dignas, a la salud, a la familia e interés superior del menor tanto a la señora Johanna Alexandra León Avendaño como a sus hijos menores M.L.A y G.L.A ante la negativa presentada por la Dirección Seccional de Administración Judicial de Manizales de autorizar y/o tramitar solicitud de teletrabajo al ser presentada de manera extemporánea.

3.3. PRUEBAS.

Planteada, pues, la controversia en los términos antes referidos, procede el Despacho a relacionar el acervo probatorio que conforma el expediente, para luego, con fundamento en él, decidir lo que en derecho corresponda respecto de la protección de derechos deprecada.

ACCIONANTE.

- ✚ Solicitud de autorización de teletrabajo extraordinaria presentada por la accionante ante su nominadora de fecha 4 de junio hogaño.
- ✚ Respuesta a solicitud de teletrabajo suscrita por la nominadora de la accionante de fecha 5 de junio de 2025 en la que accede a la misma.
- ✚ Petición para laborar en la modalidad de teletrabajo presentada por la accionante presentada ante el Área de Talento Humano de fecha 12 de junio de los corrientes.
- ✚ Contestación a petición de autorización de teletrabajo realizada por Profesional Universitaria de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Manizales de fecha 12 de junio de 2025 en la que accede a la misma.
- ✚ Solicitud suscrita por la nominadora de la demandante y dirigido a la Profesional Universitaria de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Manizales en la que se pide revisar nuevamente la autorización de teletrabajo atendiendo las situaciones particulares que rodean a la accionante de fecha 16 de junio de este año.
- ✚ Respuesta de la Profesional Universitaria de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Manizales ante el pedimento en cita de fecha 12 de junio de este año.
- ✚ Resolución 001 del 13 de enero de 2025 *“Por medio del cual se conceden vacaciones a un empleado judicial y se hace un nombramiento en provisionalidad”*.

- ✚ Resolución No. CSJCAR25-215 del 23 de abril de 2025 *“Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para residir temporalmente fuera del lugar de trabajo a una servidora judicial”*.
- ✚ Registro Civil de Nacimiento NUIP. 1089649078 de la menor G.L.A.
- ✚ Registro Civil de Nacimiento NUIP. 1089649077 del menor M.L.A.
- ✚ Historia Clínica de Atención de fecha 30 de mayo de 2025 de SURA, respecto del menor M.L.A y se indica el diagnóstico de Gastroenteritis y Colitis de Origen No Especificado.
- ✚ Historia Clínica de Atención de fecha 30 de mayo de 2025 de SURA, respecto de la menor G.L.A y se indica el diagnóstico de Gastroenteritis y Colitis de Origen No Especificado.
- ✚ Historia Clínica de Atención de fecha 5 de junio de 2025 de EMI, respecto de la menor G.L.A y se indica el diagnóstico de Otras Infecciones Intestinales Especificadas.
- ✚ Historia Clínica de Atención de fecha 19 de junio de 2025 de CONFA, respecto de la menor G.L.A y se indica el diagnóstico de Bronquiolitis Aguda. No Especificada.
- ✚ Historia Clínica de Atención de fecha 19 de junio de 2025 de CONFA, respecto del menor M.L.A y se indica el diagnóstico de Reacción de Hipersensibilidad de las Vías Respiratorias Superiores. Sitio No Especificado.
- ✚ Historia Clínica de Atención de fecha 24 de junio de 2025 con especialista en Alergología, respecto del menor M.L.A y se indica el diagnóstico de Otros Trastornos de la Ingestión de Alimentos.
- ✚ Historia Clínica de Atención de fecha 24 de junio de 2025 con especialista en Alergología, respecto de la menor G.L.A y se indica el diagnóstico de Otros Trastornos de la Ingestión de Alimentos.
- ✚ Historia Clínica de Atención de fecha 26 de junio de 2025 con especialista en Pediatría, respecto de la menor G.L.A y se indica el diagnóstico de Otras Sinusitis Agudas.

VINCULADAS.

JUEZ PROMISCO DE FAMILIA DE CHINCHINÁ.

- ✚ Resolución No. 053 del 21 de noviembre de 2024 *“Por medio de la cual se realiza un nombramiento”*.

SURA EPS

- ✚ Certificados de afiliación al PBS de EPS SURA de los accionantes.

DE OFICIO

- ✚ Declaración juramentada de la señora Johanna Alexandra León Avendaño.

3.4. LA ACCIÓN DE TUTELA.

En los términos del artículo 86 de la Carta Política y del precepto 1º del Decreto Ley 2591 de 1991, toda persona tiene derecho a ejercer la acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la salvaguarda inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten

vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o de ciertos particulares.

3.4.1. LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO.

Al asistir a lo dispuesto en la Constitución Política Colombiana, se tiene que, desde el preámbulo, se resalta que el trabajo es uno de los cimientos tanto de la sociedad como de los fines esenciales del Estado, por ello, seguidamente, encontramos que a dicho concepto se le asigna el estatus de derecho fundamental y se ubica en el art. 25 de la Carta Magna y precisa:

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.

Esta prerrogativa fundamental encuentra entonces una protección vía acción de tutela en el momento en el que se encuentre amenazado, para ello, la Corte Constitucional en sentencia T-074 de 2023 enrostra una lista de actuaciones en las cuales ha debido pronunciarse en aras de proteger el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas:

58. *Algunas circunstancias en las que, a través del tiempo, la Corte ha evidenciado la necesidad de proteger, mediante acción de tutela, las condiciones dignas y justas en las que se realiza el trabajo, son las siguientes:*

(i) La afectación del mínimo vital por la suspensión o retraso en el pago de los salarios y las prestaciones laborales⁴; y el desconocimiento de la contraprestación por la efectiva prestación del servicio, en desconocimiento del principio de primacía de la realidad sobre las formas⁵.

(ii) La necesidad de realizar un traslado docente “cuando por razón de la distancia, del difícil acceso a los lugares de trabajo y de las particulares condiciones de salud, los trabajadores tienen que arriesgar su integridad física y hasta su vida para asistir al empleo y cumplir con su deber”⁶.

(iii) El retiro inmediato o futuro de trabajadores por la supresión de dependencias o entidades públicas, sin intentar previamente una reubicación⁷.

(iv) La discriminación por acoger un sistema de cesantías distinto al más conveniente para el empleador⁸.

(v) Situaciones de maltrato y discriminación, recurrentes y sistemáticas⁹, así como circunstancia de acoso laboral¹⁰.

⁴ Corte Constitucional, sentencias T-280 de 1999, T-284 de 1999, T-200 de 2000, T-1420 de 2000, T-375 de 2001, SU-484 de 2008 y T-451 de 2009.

⁵ Corte Constitucional, sentencias T-174 de 1997, T-727 de 1999 y T-026 de 2001.

⁶ Corte Constitucional, sentencia T-694 de 1998. Ver sentencias T-694 de 1998, T-045 de 1999 T-704 de 2001 y T-026 de 2002.

⁷ Corte Constitucional, sentencia T-321 de 1999.

⁸ Corte Constitucional, sentencias T-390 de 1998 T-602 de 1999.

⁹ Corte Constitucional, sentencia T-882 de 2006

¹⁰ Corte Constitucional, sentencia T-317 de 2020.

(vi) *La realización de acusaciones públicas injustificadas y sin la previa realización de un proceso disciplinario¹¹.*

(vii) *La declaratoria de insubsistencia, concomitante con la presencia de circunstancias de estrés laboral y ‘síndrome de Burnout¹², en el marco de los riesgos ocupacionales.*

Consecuentemente, el art. 53 ibídem resalta las características que componen el gozo efectivo del derecho al trabajo, a saber:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; **protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.***

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Resaltado propio del despacho).

Así, asegurar la protección al trabajo, incluye la garantía de otros derechos fundamentales como al mínimo vital, la igualdad, la integridad física y moral y la intimidad. Ello, tanto en el empleo público como privado, por lo que se busca que el ambiente laboral permita al ciudadano obtener un sustento económico para su propio mantenimiento y el de su familia, así como el respaldo de un ambiente laboral propicio y digno. Es dable resaltar entonces lo considerado por la H. Corporación Constitucional en sentencia C-212 de 2022:

“El trabajo como derecho humano y fundamental. La Carta de 1991 introduce al trabajo desde el preámbulo y también a partir del artículo 1°, atribuyéndole la calidad de valor y principio fundante del Estado Social de Derecho. Esto se explica al advertir que el trabajo, como actividad remunerada de las personas que les permite satisfacer sus necesidades personales y familiares, no solo actúa como un medio de supervivencia para alcanzar una vida digna, sino que también opera como un elemento de bienestar que apunta al desarrollo y a la dignificación de cada individuo y al crecimiento y progreso de la sociedad, ya

¹¹ Corte Constitucional, sentencia T-451 de 2014.

¹² Corte Constitucional, sentencia T-372 de 2012.

sea que se trate de una actividad independiente o subordinada. En efecto, tal y como lo señalan varios instrumentos internacionales de derechos humanos, el trabajo incorpora todas las acciones y oficios que les brindan a las personas la facultad de ganarse autónomamente la vida¹³.

65. *Aunado a lo anterior, el artículo 25 de la Constitución consagra el derecho fundamental al trabajo, el cual goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Textualmente, el citado mandato constitucional dispone que “[t]oda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

66. *En criterio de la Corte, en su calidad de derecho fundamental, el trabajo le brinda a cada persona la libertad de seleccionar la actividad humana a la que ha de dedicar su esfuerzo intelectual y material, como medio para dignificar su ser y ponerlo en contacto con su potencial productivo, con el fin de asegurar su congrua subsistencia, sin que pueda ser compelida por los particulares o el Estado a ejecutar una ocupación forzosa u obligatoria, e imponiéndole a este último el deber de adoptar políticas públicas y medidas legislativas tendientes a asegurar su protección y garantía¹⁴.*

3.4.2. DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO.

La opción de trabajo remoto en Colombia, encuentra su regulación desde el año 2008 con la promulgación de la Ley 1221 de 2008 *“Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”* luego, a partir del evento de pandemia originado por el surgimiento del virus Covid-19, ello, en tanto debía prodigarse a la población de especial cuidado sanitario, que, entre otras medidas, se propendía por evitar el contacto físico entre las personas en tanto la enfermedad era de fácil contagio con el sólo hecho de sostener una conversación, el choque de manos o contacto con elemento infectado. Es así como dichos parámetros debieron ser implementados en los ambientes laborales de toda índole, dependiendo de las labores encomendadas por lo que se pasará a repasar las decisiones adoptadas por el legislativo para finalizar con las propias impuestas por la Rama Judicial.

La norma en cita propuso su objetivo y definición de teletrabajo de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 1o. OBJETO. *La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).*

¹³ Sobre el particular, el artículo 6 del PIDESC dispone que: *“Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”*

¹⁴ Al pronunciarse sobre el derecho al trabajo como derecho fundamental, la Corte ha sostenido que *“debe ser reconocido como un atributo inalienable de la personalidad jurídica; un derecho inherente al ser humano que lo dignifica en la medida en que a través de él la persona y la sociedad en la que ella se desenvuelve logran su perfeccionamiento. Sin el ejercicio de ese derecho el individuo no podría existir dignamente, pues es con el trabajo que se proporciona los medios indispensables para su congrua subsistencia y además desarrolla su potencial creativo y de servicio a la comunidad. El derecho al trabajo es la actividad que lo pone en contacto productivo con su entorno.”* Énfasis por fuera del texto original. Corte Constitucional, sentencia T-611 de 2011. En similar sentido se pueden consultar las sentencias T-225 de 1992, T-483 de 1993, T-402 de 1994, T-799 de 1998, C-200 de 2019, T-1041 de 2000 y C-107 de 2002.

ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. <Artículo modificado por el artículo [52](#) de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente:> Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

“1. Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

(...)

2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.

Así, desde sus inicios, se promueve por el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación además de reducir tiempos de desplazamientos hasta instalaciones de operaciones de la empresa o instituciones. Ahora bien, es necesario entonces precisar que el teletrabajo y el trabajo en casa presentan las siguientes diferencias:

“El trabajo en casa difiere del teletrabajo, entre otras razones, (i) porque el primero corresponde a una simple habilitación temporal para prestar el servicio en casa, por la existencia de razones ocasionales, excepcionales o especiales que impiden asistir al lugar tradicionalmente señalado para el efecto; mientras que el teletrabajo es una forma de organización laboral cuya prestación del servicio exige obligatoriamente la utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones, y si bien excluye la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, nada impide que pueda acudir con cierta frecuencia a la oficina, como ocurre con el teletrabajador en la variedad suplementaria. Adicionalmente, (ii) el trabajo en casa es netamente temporal, por lo que en principio se extenderá hasta un término de tres meses prorrogable por un plazo igual, sin perjuicio de extenderse hasta que desaparezcan las condiciones que autorizaron su habilitación. Por el contrario, el teletrabajo es permanente y su finalización se sujeta a las reglas de terminación del vínculo, en los términos del CST. A lo anterior, (iii) se agrega que el trabajo en casa puede ser realizado mediante TIC, medios informáticos o análogos, o incluso sin ellos, siempre que no se requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad; lo que no ocurre con el teletrabajo que supone, de forma obligatoria, el uso de las TIC”¹⁵.

Para el caso de la Rama Judicial, se habla de la modalidad de teletrabajo, la cual, desde la Ley 270 de 1996, el Código General del Proceso y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo se incorpora la fomentación del uso de las TICs tanto en el desarrollo de audiencias, atención a los usuarios y celeridad en el desarrollo de actividades.

¹⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-212 de 2022. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

Concretamente el Decreto Legislativo 806 de 2020 *“Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*, permitió tanto a los servidores y funcionarios judiciales, así como a los abogados litigantes y usuarios de la justicia, gozar de herramientas tecnológicas que permitieran acceder de manera remota a revisión de expedientes, remisión de memoriales, presentación de poderes, desarrollo de audiencia, notificaciones electrónicas, implementación de expedientes digitales, etc.

Luego, la Ley 2213 de 2022 se establece la vigencia permanente del Decreto en mención y, en consecuencia, el Consejo Superior de la Judicatura expidió el Acuerdo 12024 del 14 de diciembre de 2022 en la que se dictó disposiciones con la duración y lineamientos para acceder al teletrabajo por parte de los servidores judiciales, el cual fue modificado por el Acuerdo 12042 del 1 de febrero de 2023.

Para culminar, se tiene el Acuerdo PCSJA24-12151 del 28 de febrero de 2024 *“Por el cual se regula la modalidad de teletrabajo en la Rama Judicial en las que se regulan las condiciones de duración, procedimiento para acceder a ello y los equipos para ejercer en debida forma la labor remota.*

La Alta Corporación Constitucional concibe además tres modalidades para ejercer el teletrabajo:

“El ejercicio del teletrabajo puede revestir tres variantes: (i) autónomos, que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En esta categoría se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en algunas ocasiones; (ii) móviles, que son los teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las TIC en dispositivos móviles; y (iii) suplementarios, que corresponde a aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina”¹⁶. (Negrilla del despacho).

Luego, en jurisprudencia reciente, la misma Autoridad Constitucional ha estudiado el impacto del teletrabajo en el ámbito familiar y ha señalado¹⁷:

“78. Como se aprecia, esta modalidad laboral ofrece una mayor flexibilidad y, por tanto, facilita la inclusión laboral de grupos vulnerables como son las personas cabeza de hogar. Para estas personas, el teletrabajo representa una herramienta poderosa para acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones, pues al ofrecer la posibilidad de trabajar desde el lugar de residencia, esta modalidad les permite conciliar de manera más efectiva sus elevadas responsabilidades familiares con las laborales. La implementación del teletrabajo no solo les brinda la oportunidad de mantenerse activas en el ámbito laboral, sino que también les permite cumplir con sus compromisos familiares sin sacrificar sus intereses laborales. Además, al reducir la necesidad de desplazamiento y adaptación del lugar de trabajo,

¹⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-212 de 2022. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

¹⁷ Ver sentencia T-265 de 2024.

el teletrabajo contribuye a crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo para estas personas, apoyando así su estabilidad económica y el bienestar de sus familias. En última instancia, el teletrabajo se erige como una herramienta esencial para promover la igualdad de oportunidades laborales y, desde esa perspectiva, fomentar una sociedad más justa e inclusiva”.

3.5. CASO CONCRETO.

Con el fin de revisar la procedencia de la acción de tutela, se tiene que la accionante, la señora Johanna Alexandra León Avendaño, es la titular de los derechos fundamentales acusados como conculcados en tanto ostenta el cargo de Secretaria del Juzgado Promiscuo de Familia de Chinchiná, Caldas y, respecto de la representación de sus menores hijos, acredita en debida forma ser la progenitora de los mismos, no obstante lo anterior, como más adelante se desarrollará, en caso de tutelar los derechos invocados como vulnerados, se hará respecto de la señora Johanna Alexandra León Avendaño.

Por su parte la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Manizales y la vinculada Dirección de Administración Judicial tienen a su cargo la recepción de la solicitud de teletrabajo y brindar el trámite correspondiente frente a los empleados de la Rama Judicial conforme lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA24-12151 del 28 de febrero de 2024.

En cuanto al principio de subsidiariedad, la accionante recurrió, vía derecho de petición, ante la demandada para solicitar la viabilidad de estudio extemporáneo de la concesión de la modalidad de teletrabajo, por lo que la vía ordinaria se encuentra debidamente agotada, además, el presente asunto reviste de importancia que amerita intervención de parte de Juez Constitucional por los derechos fundamentales alegados como vulnerados, por lo que de entrada, se advierte que los mecanismos ordinarios de los cuales pueda hacer uso la demandante no se advierten idóneos.

El principio de inmediatez se halla acreditado en tanto la petición de autorización para laborar en la modalidad de teletrabajo se presentó en el mes de junio de este año.

Frente a la situación fáctica que enmarca el presente caso, la señora Johanna Alexandra León Avendaño expresa que en la actualidad se desempeña en el cargo de Secretaria del Juzgado Promiscuo de Familia de Chinchiná, Caldas, además, ostenta el rol de madre cabeza de familia respecto de sus menores hijos G.L.A y M.L.A, ambos de aproximadamente dieciocho (18) meses de edad.

Durante los meses de mayo y junio sus pequeños hijos presentaron percances en salud, así el menor M.L.A ha sido diagnosticado con: “Gastroenteritis y Colitis de Origen No Especificado”, Reacción de Hipersensibilidad de las Vías Respiratorias Superiores. Sitio No Especificado” y, “Otros Trastornos de la Ingestión de Alimentos”. Por su parte la menor G.L.A muestra como patologías: “Gastroenteritis y Colitis de Origen No Especificado”, Otras Infecciones Intestinales Especificadas”, “Bronquiolitis Aguda. No Especificada”, Otros Trastornos de la Ingestión de Alimentos” y, “Otras Sinusitis Agudas”.

En virtud de lo anterior, solicitó ante su nominadora, aprobación para ejercer sus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo, pues relaciona que debió acudir con sus hijos al servicio de urgencias para ser atendidos por profesionales en

medicina y a posteriores citas con especialistas en Pediatría y Alergología, ello en la ciudad de Manizales, pues allí se encuentra su domicilio y aunado a ello, por medio de la Resolución No. CSJCAR25-215 del 23 de abril de 2025 le fue concedida autorización para residir fuera de su lugar de trabajo, es decir, del municipio de Chinchiná, para la ciudad de Manizales. Agregó en su petición que: “(...) Actualmente cuento con dos hijos menores de edad (18 meses) que desde hace varios meses presentan diferentes diagnósticos médicos que demandan mayor cuidado y atención de mi parte al ser madre cabeza de hogar; ello, pues soy yo quien únicamente tiene bajo su cuidado y custodia a ambos menores (gemelos), no contando con el apoyo paterno”, además, precisa que en caso de que sus descendientes requieran revisión de urgencia le es más favorable encontrarse en la ciudad de Manizales ejerciendo el teletrabajo pues una vez sean atendidos puede desplazarse hasta su hogar y continuar sus labores, en comparación a emprender su regreso nuevamente al municipio de Chinchiná.

Así, la Juez Promiscuo de Familia de Chinchiná por medio de decisión del 5 de junio resuelve de manera positiva la petición de la accionante y, en consecuencia, la señora Johanna Alexandra León Avendaño vía correo electrónico solicita a la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración de Justicia de Manizales en respuesta del 12 de junio pasado indica que las peticiones de ese tipo se han cerrado a nivel nacional conforme a lo dispuesto en el art. 10 del Acuerdo PCSJA24-12151 28 de febrero de 2024.

Es por ello que se acude entonces a la acción de tutela por parte de la actora, tanto en nombre propio como el de sus hijos para que se protejan sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas, igualdad, a la salud, a la familia e interés superior del menor.

Para resolver el interrogante planteado como problema jurídico, esta Operadora Judicial debe resaltar la necesidad de proteger, en el ámbito del derecho fundamental al trabajo, el rol de la madre cabeza de familia. Frente a este tópico, la H. Corte Constitucional ha determinado en la sentencia T-266 de 2024 lo siguiente:

5. La estabilidad laboral reforzada de una madre cabeza de familia. Reiteración de jurisprudencia

59. *La estabilidad laboral de una madre cabeza de familia tiene fundamento en algunos artículos de la Constitución. El artículo 43 establece que el Estado apoyará, de manera especial, a la mujer cabeza de familia. Según el artículo 42, toda persona tiene derecho a recibir una protección integral para su familia. Según el artículo 13, que consagra el principio de igualdad, el Estado debe dar un trato especial y acciones afirmativas para los grupos de población que estén en condiciones de debilidad manifiesta, como la mujer madre cabeza de familia¹⁸.*

60. *Esta obligación constitucional de protección se ha desarrollado normativamente. El artículo 3 de la Ley 82 de 1993¹⁹ estableció que el Gobierno Nacional debía instaurar mecanismos eficaces para procurar trabajos dignos y estables, tanto para la mujer como para el hombre cabeza de*

¹⁸ Sentencia T-084 de 2018, citando la Sentencia C-722 de 2004.

¹⁹ “Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

familia. El artículo 12 de la Ley 790 de 2002²⁰, dispuso la medida de retén social en el Programa de Renovación de la Administración Pública para que no fueran retiradas, entre otras, las madres cabeza de familia. Recientemente, se expidió la Ley 2305 de 2023²¹, por medio de la cual se aprobó el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, de la Organización del Trabajo. Es decir, el ordenamiento jurídico colombiano procura la protección de las mujeres cabeza de familia.

61. Ahora bien, según el artículo 1 de la Ley 1232 de 2008²², que reformó la Ley 82 de 1993, la mujer cabeza de familia es aquella que:

“quien, siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar”.

Teniendo en cuenta la anterior definición, como lo ha explicado la jurisprudencia de la Corte²³, para acreditar la calidad de cabeza de familia y ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, la mujer debe cumplir con cuatro requisitos. Esto porque no toda mujer por estar a cargo del hogar tiene la calidad de madre cabeza de familia²⁴. Además, porque la estabilidad laboral reforzada no es absoluta ni automática y el contratante, en caso de tener una justa causa, puede prescindir de sus servicios²⁵. Y, quien la alega, debe acreditar que el empleo constituye su única alternativa económica para el sostenimiento de su hogar²⁶.

62. **Primero, la mujer debe tener a su cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas imposibilitadas para trabajar.** Lo anterior, porque la mujer cabeza de familia se refiere a aquella que tiene personas a su cargo en el plano económico, social y afectivo del hogar, razón por lo que cumple con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención²⁷. No solo se trata de personas que sean sus hijos, sino que también se refiere a que aquellas mujeres que, a pesar de no ser madres, tienen a su cargo a sus abuelos, padres o hermanos²⁸. Es decir, debe acreditarse que ellas constituyan el “núcleo y soporte exclusivo de su hogar”²⁹. Ahora bien, respecto de los hijos, solo por ser mayores de edad, no significa que la mujer pierda la calidad de cabeza de familia, siempre que sean

²⁰ “Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades Extraordinarias al Presidente de la República”.

²¹ Esta ley fue declarada exequible mediante la Sentencia C-183 de 2024.

²² “Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones”.

²³ Ver, entre otras, las sentencias T-246 de 2022, T-388 de 2020, T-084 de 2018, T-345 de 2015, SU-377 de 2014, T-803 de 2013, T-1211 de 2008 y SU-388 de 2005.

²⁴ Sentencia T-388 de 2020.

²⁵ Sentencia T-242 de 2022 y T-388 de 2020.

²⁶ Sentencias T-509 de 2019 y T-849 de 2010.

²⁷ Sentencia T-388 de 2020, T-084 de 2018, T-353 de 2010 y SU-389 de 2005.

²⁸ Sentencia T-345 de 2015 y T-016 de 2008.

²⁹ Sentencia T-084 de 2018.

menores de 25 años y se encuentren estudiando o se encuentren en alguna situación que les imposibilite trabajar³⁰.

63. Segundo, esta responsabilidad debe ser de carácter permanente. Es decir, la sola vacancia temporal, ausencia transitoria o prolongada la(s) otra(s) persona(s) previa o legalmente encargada(s) del cuidado³¹ no constituye automáticamente la condición de cabeza de familia, ya que de ahí no deriva que la mujer tenga la responsabilidad exclusiva del hogar³². Por su parte, esta Sala destaca que el trabajo doméstico, con independencia de quien lo realice, constituye un aporte valioso para la familia³³. Por lo que estas otras formas de colaboración se deben tener en cuenta, porque la ausencia de un aporte económico fijo no es suficiente para reclamar la condición de cabeza de familia³⁴.

64. Tercero, debe haber ausencia permanente o abandono por parte del padre o de la(s) otra(s) persona(s) que conformaba(n) la red de apoyo en el hogar o que no asuma(n) sus responsabilidades porque tiene(n) una incapacidad física, sensorial, psíquica o mental o haya(n) muerto. Lo anterior puede ocurrir, por ejemplo, cuando el progenitor haya abandonado el hogar, omita el cumplimiento de sus obligaciones o no asuma su responsabilidad por situaciones ajenas a su voluntad³⁵. Ante esta ausencia, esta Corporación ha determinado que no existe una tarifa legal para acreditarla ni es exigible que los progenitores a cargo hayan iniciado procesos legales en contra del ausente para solicitar el cumplimiento de sus obligaciones³⁶.

65. Cuarto, que no exista apoyo amplio y sustancial de los demás miembros de su familia, demostrando que la mujer debe asumir de manera solitaria el sustento del hogar. Para esto, el juez constitucional puede evaluar las declaraciones extraprocesales de los solicitantes y personas allegadas y las manifestaciones dentro del proceso de tutela³⁷. Respecto de este criterio, esta Corte ha precisado que recibir un apoyo mínimo de sus familiares no frustra la protección del derecho como mujer cabeza de familia, en razón al derecho que tiene toda persona a su propio sostenimiento, su mínimo vital y el de sus hijos.

66. Sobre los anteriores requisitos, la jurisprudencia constitucional³⁸ también ha reconocido que, aunque el parágrafo del artículo 2 de la Ley 82 de 1993 establece que esta condición debe ser declarada ante notario, esta no es una prueba necesaria para acreditar la condición de cabeza de familia. Lo anterior porque esta protección no depende de esta clase de formalidades, sino de los presupuestos fácticos del caso concreto. Asimismo, en atención al principio de igualdad

³⁰ Sentencias T-246 de 2022, T-388 de 2020, T-084 de 2018, T-420 de 2017, T-835 de 2012.

³¹ Estas personas pueden ser el padre, otra madre, abuelas, abuelos, tíos, tías, entre otros.

³² Sentencias T-388 de 2020, T-084 de 2018 y T-420 de 2017.

³³ Sentencia T-420 de 2017.

³⁴ Sentencias T-388 de 2020, T-084 de 2018, T-420 de 2017, T-1211 de 2008.

³⁵ Sentencias T-246 de 2022, T-388 de 2020 y T-084 de 2018.

³⁶ Sentencias T-388 de 2020, T-084 de 2018, T-316 de 2013, T-835 de 2012.

³⁷ Sentencias T-388 de 2020, T-084 de 2018 y T-420 de 2017.

³⁸ Sentencias T-388 de 2020, T-084 de 2018, SU-691 de 2017 y T-1211 de 2008.

y prevalencia de los derechos de los menores en el ordenamiento jurídico, existe una protección constitucional a los padres cabeza de familia.

(...)

68. *En conclusión, la jurisprudencia constitucional, en casos de madres cabeza de familia ha determinado cuatro presupuestos para su verificación. Así, la mujer debe acreditar que: (i) tiene a su cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar, (ii) esta responsabilidad es de carácter permanente, (iii) hay una ausencia permanente o abandono por parte del padre o de la(s) otra(s) persona(s) que conformaba(n) la red de apoyo en el hogar o que no asuma(n) sus responsabilidades y (iv) no existe apoyo amplio y sustancial de los demás miembros de su familia. Para que le aplique la estabilidad laboral reforzada por ser madre cabeza de familia, debe demostrar, además, que el empleo constituye su única alternativa económica. Si la mujer ha sido contratada mediante contratos de prestación de servicios, esta Corporación ha optado por evaluar su real vinculación con la entidad pública o privada, según los requisitos explicados en el acápite anterior. En caso de que exista una vinculación laboral y se acrediten los presupuestos de mujer cabeza de familia ha ordenado su reintegro y el pago de salarios desde hasta la desvinculación hasta el reintegro.*

Con relación a la precitada jurisprudencia, se pasará a repasar los hechos y pruebas que conforman la acción de tutela para conocer si la accionante comporta la calidad de madre cabeza de familia, ejercicio del cual, cabe resaltar que del componente fáctico expuesto en el escrito de demanda, así como de los anexos aportados y la declaración juramentada rendida ante este Despacho por la actora, se tiene plena convicción de la situación socio-familiar de la señora Johanna Alexandra León Avendaño.

En primer lugar la accionante tiene a su cargo la responsabilidad de sus hijos menores, tal y como se percibe en las múltiples historias clínicas que aporta³⁹, se muestra que es la encargada de acudir con sus menores hijos al médico tanto en servicio de urgencias como en citas de control con diferentes especialistas, pese a que en las mismas y en la declaración rendida se muestra que tanto la actora como los menores conviven en el mismo hogar con sus abuelos maternos y que en algunas ocasiones la hermana de la demandante le colabora con el traslado de los menores. En este punto se destaca que se trata de dos menores de edad de dieciocho (18) meses de vida respecto de los cuales se debe contar con mayor cuidado.

Como segundo requisito, se demuestra que la responsabilidad que generan los menores hijos de la demandante es permanente ante su temprana edad pues ambos alcanzan los dieciocho (18) meses de edad. La accionante además, debe apoyarse en sus padres tal y como lo relata en la declaración rendida, quienes son adultos mayores debido a que su madre cuenta con 75 años de edad mientras que su padre cuenta con 70 años de edad y, si bien se advierte que ambos pueden realizar por sí mismos sus actividades diarias, el acompañamiento que requieren ambos menores sobrepasa la capacidad de los padres de la accionante, en virtud de su avanzada edad y que no siempre se cuenta con el acompañamiento de la hermanada de la

³⁹ Ver folios 22 a 62 del documento PDF "003Anexos" del expediente digital.

accionante. Se resalta que los menores se encuentran afiliados al Plan Básico de Salud por medio de la EPS Sura como beneficiarios gracias a su madre⁴⁰.

La tercera exigencia muestra la falta de red de apoyo que conformaba el hogar de la accionante, al respecto, la misma asegura en su petición dirigida a su nominadora que no cuenta con apoyo paterno de los menores, corroborado en la declaración, ello, se verifica además desde el núcleo familiar que componen los accionantes así como desde el mismo reconocimiento de los menores⁴¹, pues se reitera, en el presente asunto se trata de menores que apenas cuentan con dieciocho (18) meses de edad, quienes requieren de la atención primordial y necesaria en primera medida de sus progenitores⁴².

El cuarto requisito impone que no existe colaboración de otros integrantes de la familia, en este caso, se tiene la convivencia de los menores con sus abuelos maternos y tía materna, sin embargo y, reiterando lo dicho en el párrafo que antecede, la señora Johanna Alexandra León Avendaño, posee la patria potestad de los menores, por lo que es la primera en ser llamada a procurarles protección y asegurar su desarrollo integral. Así, se evidencia en los permisos pedidos a su nominadora y lo expuesto en la declaración:

“La accionante agrega a su declaración: Principalmente la solicitud se funda en la modificación de las circunstancias, pues si bien es cierto la solicitud debía presentarse en marzo las enfermedades de mis hijos se presentan luego de dicho tiempo. Mi jefe no presenta inconvenientes para brindarme permisos, pero debo desplazarme constantemente. No cuento con cuidador pagado con mis ingresos. El médico me ha recomendado NO ingresar a los niños a un jardín debido a sus problemas gástricos”.

Así, se determina que la accionante ostenta la calidad de madre cabeza de familia, respecto de la cual, en el contexto que se estudia la misma en la presente acción de tutela, se verifica para conocer si podría la actora ser beneficiaria de estudio de autorización para que se le conceda la modalidad de teletrabajo, lo cual aligera el análisis de los requisitos repasados en precedencia, en tanto la jurisprudencia reseña su análisis en un escenario de estabilidad laboral reforzada, situación que se presenta más estricta que la aquí repasada.

Ahora bien, teniendo en cuenta la postura de sujeto de especial protección constitucional que posee la demandante, se pasará a revisar los requisitos que se deben dar para autorizar la modalidad de teletrabajo en la Rama Judicial.

El Acuerdo PCSJA24-12151 del 28 de febrero de 2024 dispone en su artículo 10 lo siguiente:

⁴⁰ Ver folios 9 a 13 del documento PDF “009ContestaSura” del expediente digital.

⁴¹ Ver folios 20 a 21 del documento PDF “003Anexos” del expediente digital.

⁴² En cuanto a esta determinación, la Alta Corporación constitucional en sentencia T-259 de 2024 señaló: “51. Las primeras políticas de cuidados, como se explicó al inicio de este apartado, se dirigieron a fortalecer la protección de la maternidad, y por esa vía a reconocer licencias remuneradas a las mujeres, cuyo número de semanas se ha ido ampliando progresivamente. Tanto su naturaleza como el ámbito de protección ha ido trasladando el debate para reconocer, que dichas licencias a la par que procuran la recuperación del cuerpo físico y mental, tienen por finalidad proteger al recién nacido. 52. Esto implica a la vez un reparto de responsabilidades al interior de los hogares, o acuerdos entre los progenitores sobre cómo llevarlo a cabo y la necesidad de que estos sean protegidos contra la discriminación en el empleo. Es decir, ambos progenitores tienen un rol relevante a la hora de asumir las tareas de crianza y por ende deben contar con el tiempo disponible y remunerado para llevarlas a cabo, con la garantía de la estabilidad laboral que así se los permita”.

Artículo 10. Acuerdo de voluntades de teletrabajo. Para acceder al teletrabajo se seguirán los siguientes pasos:

1. Solicitud. En los primeros diez (10) días hábiles del mes de marzo de cada anualidad, el servidor judicial interesado en teletrabajar deberá diligenciar su solicitud en el aplicativo de teletrabajo dispuesto por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para este fin, el cual contiene expresamente el compromiso del interesado de suministrar los equipos y servicios para ello.

2. Anuencia. El nominador tendrá hasta un (1) mes calendario para verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 7 de este Acuerdo y, de encontrar viable y procedente la solicitud, establecerá con el servidor judicial: i) los días de la semana en los que laborará por teletrabajo, sin exceder el máximo de días permitidos y ii) los mecanismos de seguimiento y control. Estas condiciones quedarán registradas en el aplicativo de teletrabajo y serán verificadas por el nominador. Cumplido este plazo sin que se registre la anuencia en el aplicativo, se entenderá negada por el nominador y el trámite culminará sin autorización para teletrabajar.

3. Concepto de la ARL. Registrada la anuencia, la ARL recibirá la solicitud a través del aplicativo con el fin de que, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes, expida el concepto sobre el sitio de teletrabajo. Las dependencias competentes de talento humano, según corresponda, harán seguimiento a las solicitudes habilitadas por el aplicativo, para verificar el cumplimiento de este plazo. La ARL registrará el resultado y el reporte de la inspección del puesto de trabajo en el aplicativo.

4. Formalización. Si el concepto de la ARL es positivo, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, el nominador y el servidor judicial registrarán en el aplicativo el acuerdo de voluntades de teletrabajo. Cumplido este plazo sin que el acuerdo de voluntades de teletrabajo se registre en el aplicativo, se entenderá negado y el trámite culminará sin autorización para teletrabajar. Una vez culminada esta etapa, se enviará a cada dependencia competente de talento humano un reporte sobre los acuerdos de voluntades de teletrabajo formalizados para reportarlos a la ARL.

Parágrafo. Todas las solicitudes de teletrabajo y su trámite deben realizarse a través del aplicativo que disponga la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para este fin. No se tramitarán solicitudes presentadas por ningún otro medio.

Es claro, tal y como alegaron la accionada y vinculada que para solicitar la modalidad de teletrabajo se impone un límite temporal, es decir, para los primeros diez (10) días del mes de marzo de cada anualidad se dispone de aplicativo para presentar la solicitud. En este punto, se encuentra la dificultad para la accionante, en tanto se encuentra en extemporaneidad pues a la fecha nos encontramos en el mes de julio de 2025 por lo que el aplicativo no se encuentra disponible.

Tal disposición en efecto no prevé una situación de fuerza mayor o caso fortuito, como la que se presenta en este asunto, ello, en relación con que la mengua en la salud de los menores hijos de la demandante se presenta en los meses de mayo y

junio de este año y, además, para el período en el cual se debía presentar la solicitud, la accionante encontraba en vacaciones⁴³.

Así las cosas, no encuentra esta Juez Constitucional razón por la cual no pueda adelantarse la solicitud de teletrabajo de manera extemporánea atendiendo las razones expuestas por la actora. En un caso similar, la Alta Corporación Constitucional estimó lo siguiente⁴⁴:

104. Establecido lo anterior, la Sala debe destacar, **en segundo lugar**, que el teletrabajo, según se precisa en el artículo 3 de la Ley 1221 de 2008, se enmarca en una política pública que debe formularse, según se advierte en el párrafo de dicho artículo, entre otras cosas, para la “incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, **mujeres cabeza de hogar**, población en reclusión, **personas con amenaza de su vida**).” (Énfasis propio)

105. Por tanto, si una persona está en la situación de “con amenaza de su vida”, como ocurre en el presente caso, la decisión sobre si se le permite o no prestar sus servicios mediante el teletrabajo, es una cuestión que debe definirse, como es obvio, a partir de dicha ley y, en especial, a partir de los elementos mínimos que debe tener la referida política pública.

(...)

116. En efecto, a partir de lo expuesto, **en quinto lugar**, es posible concluir que: (i) el señor Ramón Enrique Vásquez Ramírez es una persona en estado de debilidad manifiesta, tal y como se desprende de su historia clínica, en atención a lo previsto en las normas antedichas y la jurisprudencia constitucional; (ii) la prestación de las labores que desempeña como Asesor, Código 1AS, Grado 24 del Despacho del Procurador General de la Nación son perfectamente realizables desde su casa, en atención a las recomendaciones que sobre ese aspecto han proferido tanto la ARL como los médicos tratantes; (iii) en ese sentido, el teletrabajo, según la definición legal y jurisprudencial se traduce en el remedio inmediato para que el actor continúe prestando sus labores a la Procuraduría General de la Nación, sin incrementar los riesgos que ya tiene su salud y su vida; (iv) **la negativa de la accionada a permitir que el actor sea incluido en el programa de teletrabajo, si bien se funda en una norma interna de ella, al no prever ningún tipo de excepción, como por ejemplo, la situación de personas que, como el actor, se encuentren en un estado de debilidad manifiesta, carece de justificación constitucional.** (Resaltado y subrayado propio del Despacho).

Aunado a ello, si bien la anuencia del nominador es el segundo paso al interior del proceso de autorización para el teletrabajo, se tiene que la Juez Promiscuo de Familia de Chinchiná, suscribió visto bueno para que la servidora judicial ejerza sus actividades de manera remota, lo cual desde ya vislumbra que las actividades propias de la labor de la accionante en su puesto de trabajo no son incompatibles con su desarrollo fuera de las instalaciones del Despacho.

⁴³ Ver folios 16 y 17 del documento PDF “003Anexos” del expediente digital.

⁴⁴ Sentencia T-099 de 2024.

En resumen, en el presente asunto se verifica que: *i)* la señora Johanna Alexandra León Avendaño ostenta la calidad de madre cabeza de familia siendo además la titular de la patria potestad respecto de sus menores hijos G.L.A y M.L.A; *ii)* la modalidad de teletrabajo le permitiría a la accionante ejercer en debida forma su rol de madre al procurar la atención en salud de sus hijos en su lugar de domicilio sin que deba retornar al municipio de Chinchiná, lugar en el que se encuentra el Despacho para el cual labora y, *iii)* los menores G.L.A y M.L.A desde el mes de mayo del presente año, han debido acudir a asistencia médica de urgencia en virtud de sus múltiples diagnósticos.

En virtud de lo hasta aquí discurrido, se tutelaré el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas en favor de la accionante, ello, por cuanto si bien se abrirá la necesidad de estudio de petición de teletrabajo en contra de las accionadas, ello, no exime a la demandante de cumplir con los subsiguientes requisitos impuestos en el Acuerdo pluricitado.

Así se ordenará tanto a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial como a la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Manizales, para que cada una dentro de sus competencias, en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente proveído, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10 del Acuerdo PCSJA24-12151 del 28 de febrero de 2024 permitan a la señora Johanna Alexandra León Avendaño iniciar el trámite extemporáneo de autorización para laborar bajo la modalidad de teletrabajo ya sea por medio del aplicativo dispuesto para ello o bajo el medio que así se le disponga. Para ello, deberán proporcionar a la accionante de la información y orientación necesaria para desarrollar y culminar el trámite en mención.

4. CONSIDERACIÓN FINAL.

Se dispondrá de la desvinculación de la Consejo Seccional De La Judicatura De Caldas, Juzgado Promiscuo De Familia De Chinchiná, Caja De Compensación Familiar De Caldas CONFA, SURA EPS y la ARL POSTIVA pues se advierten que no son las llamadas a procurar la salvaguarda de los derechos fundamentales de la accionante.

Por lo expuesto, el **JUZGADO SEXTO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE MANIZALES**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: TUTELAR el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas de la señora **JOHANNA ALEXANDRA LEÓN AVENDAÑO**, identificada con C.C. No. 1'053.765.984, dentro de la actuación de tutela promovida contra la **DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE MANIZALES**.

SEGUNDO: ORDÉNASE a la **DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL** como a la **DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE MANIZALES**, para que cada una dentro de sus competencias, en el término de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** siguientes a la notificación del presente proveído, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10 del Acuerdo PCSJA24-12151 del 28 de febrero de 2024 permitan a la

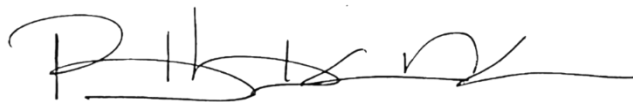
señora **Johanna Alexandra León Avendaño** iniciar el trámite extemporáneo de autorización para laborar bajo la modalidad de teletrabajo, ya sea por medio del aplicativo dispuesto para ello o bajo el medio que así se le disponga. En consonancia, deberán proporcionar a la accionante de la información y orientación necesaria para desarrollar y culminar el trámite en mención.

TERCERO: DESVINCÚLESE al Consejo Seccional de la Judicatura de Caldas, al Juzgado Promiscuo de Familia de Chinchiná, la Caja de Compensación Familiar de Caldas - CONFA, SURA EPS y la ARL POSTIVA.

CUARTO: NOTIFÍQUESE este fallo a las partes intervinientes por el medio más expedito (art. 30 Decreto 2591/91), haciéndoles saber que el mismo es susceptible de impugnación, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de este fallo (art. 31 ibídem).

QUINTO: REMÍTASE este expediente a la Honorable Corte Constitucional para la eventual revisión de la sentencia, en caso que la misma no sea impugnada (art. 31 inciso 2º Decreto 2591/91).

NOTIFÍQUESE



BIBIANA MARÍA LONDOÑO VALENCIA
JUEZ