

NOTIFICA ACTUACION PROCESAL RAD 2025-00382-00

Desde SAMAI <samai@notificacionesrj.gov.co>

Fecha Mié 22/10/2025 7:44

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

 3 archivos adjuntos (6 MB)

3_Expedientedigi_EXPEDIENTE_03ActatReparto_2_20251020165336769.PDF; 4_Autoadmitetut_AUTOADMIT_04Auto1715AdmiteTute_0_20251022073357670.PDF;
2_Expedientedigi_EXPEDIENTE_02EscritoTutelaAnexo_1_20251020165336550.PDF;

No suele recibir correo electrónico de samai@notificacionesrj.gov.co. [Por qué es esto importante](#)



NOTIFICA ACTUACION PROCESAL RAD 2025-00382-00

JUZGADO 001 ADMINISTRATIVO DE MANIZALES

miércoles, 22 de octubre de 2025

NOTIFICACIÓN No. 15809

Señor(a):

CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA

Email: correspondenciathmzl@cendoj.ramajudicial.gov.co
sacsma@cendoj.ramajudicial.gov.co

ACCIONANTE: ANDRÉS FELIPE LÓPEZ RESTREPO

ACCIONADO: CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA

RADICACIÓN: 17001-33-33-001-2025-00382-00

ACCIONES DE TUTELA (R) - Derecho al Debido Proceso

Para los fines pertinentes me permito informarle que en la fecha 22/10/2025 se emitió Auto admite tutela 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: BEATRIZ CASTAÑO GARCÍA

Fecha: 22/10/2025 7:43:39

Secretario Ad hoc

Se anexaron (3) documentos, con los siguientes certificados de integridad:

- Documento(1): 2_Expedientedigi_EXPEDIENTE_02EscritoTutelaAnexo_1_20251020165336550.PDF
- Documento(2): 3_Expedientedigi_EXPEDIENTE_03ActatReparto_2_20251020165336769.PDF
- Documento(3): 4_Autoadmitetut_AUTOADMIT_04Auto1715AdmiteTute_0_20251022073357670.PDF

- Certificado(1): 46F2431EA20CE4F155B11CB30AC454095F0AE08CDD8E285E71E47186CD411D81
- Certificado(2): 87F99D3BB5B314B3099E424FB183A1F4C1FB43957C00609C2DB0F6B125F19D09
- Certificado(3): C85879D20FE4FB241CFEDD971ACFAA95380D8BE28B4E05C03395360668EB4D7D

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

con-58269-BCG

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

IMPORTANTE:

Por favor no responda este correo, este servicio es únicamente para envíos electrónicos.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO PRIMERO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE MANIZALES

Auto No. 1715
Octubre 21 de 2025

RADICADO: 17001-33-33-001-2025-00382-00
NATURALEZA: Acción de Tutela
DEMANDANTE: Andrés Felipe López Restrepo, actuando en nombre propio y de su hijo, el menor Miguel López Mantilla
ACCIONADA: Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Manizales
VINCULADA: Juzgado Promiscuo de Familia de Chinchiná

Por reunir los requisitos establecidos en los artículos 5, 10, 13 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, este Despacho admitirá la acción de tutela promovida para la protección de los derechos fundamentales “AL AMOR Y CUIDADO DEL HIJO, A LA FAMILIA, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS,” pretendiéndose por la parte actora que se ordene a la entidad accionada;

“...Conforme a lo expuesto anteriormente solicito respetuosamente su Señoría que se tutelen mis derechos fundamentales A LA FAMILIA (derecho a compartir con mi hijo); AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS; y el derecho de mi hijo al AMOR Y CUIDADO y en ese sentido, se ordene a la entidad accionada o a quien corresponda, otorgarme el beneficio del teletrabajo, teniendo en cuenta además que, cumplo con todos los requisitos formales y objetivos para ello, y la simple extemporaneidad no puede anteponerse a derechos superiores de la relevancia y trascendencia que involucran esta causa judicial. Todavía estamos a 6 meses aproximadamente de que se habilite la plataforma para solicitar el teletrabajo normalmente, pero las necesidades de mi hijo son actuales y en el crecimiento de un bebé de tan corta edad todo día cuenta...”

Se advierte que, si bien el accionante de esta acción constitucional menciona a la **Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Manizales**, como accionada, en atención a los hechos relacionados en la presente acción de tutela, se hace necesario vincular a la presente acción constitucional al **Juzgado Promiscuo de Familia de Chinchiná**, despacho en el cual el accionante manifiesta se desempeña como Oficial mayor, por lo que se admitirá la acción frente a dichas autoridades.

Adicionalmente, teniendo en cuenta los hechos que motivan la presente acción de tutela y a fin de dilucidar los mismos, este despacho dispondrá decretar prueba por informe a ser rendido por las entidades aquí accionadas.

En consecuencia, se

RESUELVE

PRIMERO: ADMITIR la acción de tutela promovida por el señor **Andrés Felipe López Restrepo**, actuando en nombre propio y de su hijo, el menor **Miguel López Mantilla** contra

la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Manizales y el Juzgado Promiscuo de Familia de Chinchiná.

SEGUNDO: DECRETAR se rinda a este despacho, PRUEBA POR INFORME por parte de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Manizales y del Juzgado Promiscuo de Familia de Chinchiná, informando si al señor **Andrés Felipe López Restrepo**, quien manifiesta vivir en la Ciudad de Manizales y desempeñarse como oficial mayor en propiedad en el Juzgado Promiscuo de Familia de Chinchiná, se le ha otorgado el permiso de que trata el Decreto 1660 de 1978 en su artículo 159, para residir en municipio diferente a la ubicación del despacho judicial en el que labora.

TERCERO: NOTIFÍQUESE esta decisión a la parte accionante y a las entidades llamadas por pasiva, adjuntado copia del presente auto y del escrito de tutela con sus respectivos anexos.

CUARTO: ADVERTIR a las entidades llamadas por pasiva que deberán pronunciarse sobre los hechos y las pretensiones de la demanda **en el término de 2 días**, lapso dentro del cual podrán aportar las pruebas que consideren necesarias para sustentar su posición.

Si la contestación al requerimiento no se rinde dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos de la solicitud y se entrará a resolver de plano.

QUINTO: ADVERTIR a las partes e intervinientes en el proceso que toda la información con destino a este proceso debe ser remitida a través de la ventanilla virtual de la plataforma SAMAI, a la cual pueden ingresar a través del siguiente enlace: <https://ventanillavirtual.consejodeestado.gov.co/> y al correo electrónico de las demás partes, especialmente las contestaciones de demanda, alegatos de conclusión y cualquiera otra solicitud o información que se pretenda remitir ante el Despacho.

SEXTO: Las instrucciones para acceder a la plataforma, solicitar la creación de usuario y hacer la radicación de memoriales y/o solicitudes, se encuentran disponibles en el “Manual usuario sujetos procesales” que podrá ser consultado en el enlace: <https://www.consejodeestado.gov.co/manuales/manualsujetos/knowledgebase/manual-3/>.

Notifíquese

Firmado Por:

Felix Kenneth Marquez Silva

Juez

Juzgado Administrativo

001

Manizales - Caldas

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **dbd60127d7056b6b5db7f09c5adcc492dbab754638b32d4f61a12c0e62488bbd**

Documento generado en 21/10/2025 04:42:13 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>



REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
OFICINA JUDICIAL SECCIONAL MANIZALES

 ★ ★

Página

1

1700133300120250038200

FECHA DE REPARTO

20/10/2025 3:16:53p. m.

EMPLEADO

GENERACIÓN DE TUTELA EN LÍNEA NO 3251259

Manizales, Caldas, 20 de octubre de 2025

Señor

JUEZ CONSTITUCIONAL (Reparto)

Manizales, Caldas

ASUNTO	ACCIÓN DE TUTELA
DERECHOS VIOLADOS	- DERECHO AL AMOR Y CUIDADO DEL HIJO ART. 44 C.N. - DERECHO DE LA FAMILIA ART. 42 C.N. - DERECHO A LA FAMILIA ART. 16.3 D.U.D.H. - DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS ART. 25 C.N.
ACCIONANTE	ANDRÉS FELIPE LÓPEZ RESTREPO (en nombre propio y en representación de mi hijo MIGUEL LÓPEZ MANTILLA)
ACCIONADA	DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE MANIZALES

Cordial saludo,

ANDRÉS FELIPE LÓPEZ RESTREPO, identificado con C.C. 1.053.811.138, por medio del presente escrito me permito interponer acción de tutela (en nombre propio y en representación de mi hijo MIGUEL LÓPEZ MANTILLA identificado con NUIP. 1.247.870.931) contra la DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE MANIZALES, basándome en los siguientes hechos y fundamentos:

HECHOS

El pasado 28 de agosto de 2025 presenté, vía correo electrónico, solicitud extraordinaria de autorización para teletrabajar; aporté la documentación que exige este beneficio laboral (solicitud de anuencia al titular del juzgado y la anuencia suscrita por éste) de acuerdo con lo reglamentado por la entidad.

El pasado 8 de octubre de 2025 apenas me respondieron negativamente la solicitud, y eso que la respuesta obedeció a una acción de tutela que formulé en invocación del derecho de petición.

En dicha contestación, la demandada básicamente me dejó la solicitud de teletrabajo con el argumento de que era extemporánea, de lo cual soy consciente, porque las fechas estipuladas para solicitar tal beneficio son en los meses de marzo de cada anualidad. No obstante, dada mi situación particular me vi avocado en solicitar el teletrabajo de forma

extraordinaria.

Aunque como ya dije, sé que debería esperar hasta el mes de marzo de 2026 para solicitar el beneficio de teletrabajo, empero soy padre primerizo de Miguel quien cuenta con 1 año recién cumplido. Como se lo expresé, en la solicitud de anuencia, a la titular del despacho para el cual laboro, mis condiciones de vida actuales hacen que requiera del beneficio del teletrabajo cuanto antes. La situación de vida que atravieso es la siguiente.

Actualmente vivo con mi pareja MARIA FERNANDA MANTILLA OCAMPO y nuestro hijo MIGUEL LÓPEZ MANTILLA, quien tiene 1 año recién cumplido. Residimos en la calle 81B # 25ª – 07 en la ciudad de Manizales, Caldas. En estos momentos laboro como Oficial Mayor (en propiedad) del Juzgado Promiscuo de Familia de Chinchiná, Caldas.

Es decir, que mi desplazamiento diario hasta la oficina implica una serie de cuestiones que afectan mi rol de padre responsable el cual he asumido con toda la entereza y responsabilidad; igualmente afecta los derechos de mi hijo Miguel.

Tanto mi pareja como yo trabajamos para darle un bienestar integral a nuestro hijo, en ese sentido Miguel desde los 6 meses va al jardín SEMILLITA de la ciudad de Manizales, dicha institución abre sus puertas a las 7:15 a.m. hasta las 6:00 p.m. que es la hora máxima para recoger a los niños. Cuando viajo a mi lugar de trabajo en Chinchiná, debo salir de mi apartamento a las 6:50 a.m. aproximadamente, esto hace que no pueda ni siquiera despedirme de mi hijo porque a esa hora aun no se ha despertado, si teletrabajara, podría no solo saludarlo en la mañana que se despierte, sino bañarlo y alistarlo para el jardín en incluso llevarlo hasta allá y perfectamente estaría de nuevo en mi apartamento antes de las 8:00 a.m. listo para trabajar (en algunas oportunidades que la Juez del despacho me ha concedido el trabajo en casa por distintas cuestiones medicas relacionadas con mi hijo, he hecho estas actividades con él y hasta he podido ir a recogerlo después de las 5:00 p.m. que termina la jornada laboral). Como ya lo decía, cuando laboro ni siquiera alcanzo a ir por Miguel al jardín, porque estoy apenas llegando e ingresando a la ciudad desde Chinchiná, a eso de las 5:50 p.m. cuando ya es demasiado tarde para recogerlo.

Lo anterior conlleva el traslado desproporcionado de toda la carga de cuidados y custodia en cabeza de mi pareja, quien reitero, también trabaja.

Es así como considero violados mis derechos fundamentales a la familia, en su faceta de mi derecho a compartir con mi hijo, porque si no vamos más allá de lo que ya expuse, si por alguna razón debo quedarme trabajando hasta un poco mas tarde de lo habitual, ello implica que pase todo el día sin ver a mi hijo porque si llegó muy tarde, por ejemplo, a las 7:00 p.m. Miguel ya estará dormido.

También considero transgredido mi derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, ya que no es un acto de justicia que no pueda acceder al teletrabajo, pese a que cuento con

el factor objetivo temporal que es un año de servicios, pues ingresé a laborar en la rama judicial de forma continua desde el 1 de agosto de 2024. Y este beneficio lo solicito o de forma caprichosa sino porque realmente mi hijo y mi pareja me necesitan en el hogar y yo también lo necesito pues amo compartir con mi hijo en estas tareas rutinarias, desde una simple bañada, hasta el hecho de transportarlo al jardín.

Por ello no solo se afectan mis derechos sino el derecho fundamental al amor y cuidado de mi hijo, toda vez que me veo limitado enormemente para atender las necesidades básicas de mi hijo y no le puedo prodigar el amor y cuidado que quisiera, representado en todas esas actividades que puedo hacer con él antes de llevarlo al jardín y luego al final del día al recogerlo, si estuviera trabajando en la modalidad de teletrabajo.

Aunado a todo lo anterior mi hijo está en una edad que naturalmente requiere de asistir a frecuentes citas médicas, además teniendo en cuenta que nació un poco antes de tiempo (a la semana 37). Si pudiera teletrabajar me sería más fácil acompañarlo a las citas medicas y luego continuar laborando sin perder tanto tiempo en desplazamientos.

PRETENSIONES

Conforme a lo expuesto anteriormente solicito respetuosamente su Señoría que se tutelen mis derechos fundamentales A LA FAMILIA (derecho a compartir con mi hijo); AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS; y el derecho de mi hijo al AMOR Y CUIDADO y en ese sentido, se ordene a la entidad accionada o a quien corresponda, otorgarme el beneficio del teletrabajo, teniendo en cuenta además que, cumplo con todos los requisitos formales y objetivos para ello, y la simple extemporaneidad no puede anteponerse a derechos superiores de la relevancia y trascendencia que involucran esta causa judicial. Todavía estamos a 6 meses aproximadamente de que se habilite la plataforma para solicitar el teletrabajo normalmente pero las necesidades de mi hijo son actuales y en el crecimiento de un bebé de tan corta edad todo día cuenta.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

- Constitución Política.
- Decreto 2591 de 1991.

Sentencia C-400 de 2024: Esta providencia nos habla del derecho fundamental al cuidado y como éste debe ser armonizado con el derecho al trabajo.

“Derecho fundamental al cuidado

El cuidado, como se ha insistido, sostiene el ciclo vital y promueve que las personas dispongan de elementos materiales, intelectuales, emocionales y simbólicos para vivir en sociedad. Evidencia la interdependencia de los seres humanos especialmente con los

integrantes de la familia e impone a que el Estado y los particulares deban concurrir para garantizarlo. Aunque es universal, al tratarse de un derecho social, progresivo, es exigible con mayor énfasis frente a los sujetos que se encuentren en especial condición de vulnerabilidad y frente a la naturaleza (cuidados comunitarios).

Su reivindicación como derecho surge de movimientos sociales, especialmente de mujeres, que exigen la igualdad y la necesidad de que todas las personas puedan cuidar, cuidarse y ser cuidadas, sin que esto ponga en riesgo el ejercicio de otros derechos, de esta manera se ha ido construyendo jurídicamente esta garantía¹.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 25, lo reconoció expresamente, y luego las Convenciones sobre los Derechos del Niño, de las Personas en Condición de Discapacidad y de Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores lo concretaron. Así mismo el Convenio 156 de la OIT y la Recomendación 165 de la OIT sobre responsabilidades familiares, evidenciaron que el reconocimiento del cuidado, y el reparto de las tareas, está vinculado estrechamente con relaciones sociales igualitarias. Aunque derecho autónomo, tiene estrecha relación con los principios de igualdad y de no discriminación, así como el de solidaridad que imponen la adopción de medidas que lo protejan y garanticen el acceso a servicios exigibles, en el marco de la progresividad de los derechos sociales.

Visto en su conjunto, la construcción del cuidado como derecho, y de su fundamentalidad es indiscutible. Además de los tratados internacionales previamente descritos, las Recomendaciones Generales 17, 21, 23 y 27 de la CEDAW han sido enfáticas en la necesidad de que los Estados cuenten con datos sobre tiempo de tareas de cuidado y responsabilidades familiares y su costo. Así mismo que se acoja el principio de corresponsabilidad social y de género en el cuidado; la visibilización de que la mayoría de quienes cuidan son mujeres, cuidadoras exclusivas, quienes asumen costos financieros y emocionales que son escasamente reconocidos por el Estado, pese a que requieren acceder a mecanismos de protección social.

(...)

En el año 2023, sin embargo, las salas de Revisión, empezaron a analizar el cuidado más allá de una faceta prestacional, o como una dimensión de otros derechos², y en la Sentencia T-583 de 2023³ y tras comprender que el cuidado es universal, autónomo e interdependiente, y que como tal debía dejar de ser comprendido como faceta de otros derechos, para poder ser justiciable en sí mismo lo reconoció como derecho fundamental e instó a consolidar el sistema integral de cuidado.

¹ Véase: Los nuevos derechos sociales: el derecho al cuidado como fundamento del pacto constitucional. Revista de derecho político, pp. 209–242. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/rdp.97.2016.17623> 5.

² Pueden consultarse las sentencias T-200 de 2023. M.P. José Fernando Reyes Cuartas; T-264 de 2023. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; T-268 de 2023. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; T-447 de 2023. M.P. Natalia Ángel Cabo.

³ M.P. Diana Fajardo Rivera.

Más recientemente en la Sentencia C-187 de 2024⁴ al declarar la constitucionalidad del Convenio 156 sobre igualdad de oportunidades de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares la Corte explicó que los empleadores junto con el Estado también tienen corresponsabilidades frente al cuidado, específicamente la de profundizar las políticas de conciliación, como de reducción de los tiempos de trabajo. Es decir, enfatizó que la solidaridad y las dimensiones del cuidado como derecho también tienen que garantizarse en los espacios laborales. En otras palabras, el cuidado es un derecho fundamental inespecífico de las y los trabajadores que impone hacerse compatible a partir de los principios que lo orientan.

(...)

El Convenio 156 de la OIT, recientemente ratificado por Colombia a través de la Ley 2305 de 2023, reconoció que los trabajadores con responsabilidades familiares requerían de mecanismos eficaces para la consecución de la igualdad material y disolver los eventuales conflictos entre sus actividades profesionales y las familiares.

Conciliar bajo esa óptica, implica entonces permitir que los sucesos de la vida no supongan una incompatibilidad de las personas de emplearse y buscar alternativas posibles para mejorar sus condiciones de vida. Es un mandato de igualdad, de solidaridad y de trabajo en condiciones dignas que evidencian las transformaciones de las políticas sociales desde las de piso maternal, pasando por las secuenciales y llegando a las de corresponsabilidad⁵.

(...)

El teletrabajo, el trabajo en casa y el remoto añadieron mayores posibilidades de flexibilidad y de atención a otros integrantes del hogar. La limitación de los desplazamientos en transporte, por ejemplo, ha permitido a los trabajadores disponer de mayor tiempo, así mismo tienen menores gastos y para las personas en condición de discapacidad ha significado mayores posibilidades de inclusión laboral⁶. (negrita fuera del texto)

Sentencia T-265 de 2024: En esta decisión la Corte concluyó que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas se violó al negársele a la accionante la posibilidad de

⁴ M.P. Juan Carlos Cortés González.

⁵ En la Sentencia C-415 de 2022 (M.P. Diana Fajardo Rivera) se explican estos conceptos. Se señala que las políticas de piso maternal reconocen que las mujeres requieren recuperarse del parto, además de estrechar lazos de afecto con el recién nacido, amamantarlo, velar por su salud y su bienestar, pero entienden que también el padre debe estar involucrado en ese proceso. Las políticas secuenciales alternan tiempos de trabajo y tiempos de cuidado, es decir, permiten que las personas puedan definir, de forma flexible cómo se disfrutará la licencia y cuál es la mejor manera de conciliar la vida familiar con la laboral. Las políticas de corresponsabilidad consideran que las familias deben redistribuir las tareas de cuidado y en ellas deben participar la madre y el padre, también el Estado debe brindar asistencias –salas lactantes, jardines infantiles, etc.–.

⁶ Puede consultarse la Sentencia T-254 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero.

teletrabajar.

“Durante la emergencia sanitaria causada por la pandemia de Covid-19, el trabajo desde el lugar de residencia, apoyado en los avances de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), se volvió una alternativa crucial para mantener la continuidad de las actividades laborales y reducir la propagación del virus. Superada la emergencia sanitaria, dicha medida evolucionó posicionándose como una modalidad laboral de gran acogida por sus positivos efectos en la calidad de vida de los trabajadores⁷.

En efecto, la evolución de las TICs ha provocado múltiples cambios en la vida cotidiana, permitiendo un acceso más rápido a la información y una interacción inmediata entre las personas sin necesidad de su presencia física. Estos cambios influyen en las relaciones sociales, incluidas las laborales. El uso creciente de las TICs ha permitido a los trabajadores ofrecer servicios de manera instantánea sin estar físicamente en el lugar de trabajo, lo que también reduce los costos operativos para los empleadores, ya que disminuye la necesidad de espacio físico y otros recursos asociados con el trabajo presencial.

Dentro de las modalidades de trabajo a distancia se destaca el teletrabajo, incorporado en el ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 1221 de 2008, definido como una forma de organización laboral que utiliza las TICs para permitir que los empleados realicen sus tareas fuera de un entorno tradicional de oficina.

La Ley 1221 de 2008 establece que el lugar de trabajo utilizado para teletrabajar debe estar incluido en los planes de salud ocupacional y formar parte de una red de atención de emergencias en caso de accidentes o enfermedades. La incorporación como teletrabajador debe ser voluntaria y, por tanto, mediante acuerdo mutuo se puede retornar a la modalidad tradicional. Se deben cumplir ciertos requisitos específicos, como las condiciones del servicio, horarios, responsabilidades respecto a los equipos de trabajo y medidas de seguridad informática. El teletrabajo puede llevarse a cabo desde el domicilio del trabajador, en oficinas satélites, telecentros o de manera móvil. Las modalidades de teletrabajo incluyen autónoma, móvil y suplementaria.

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, el teletrabajo contribuye a crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo para estas personas, apoyando así su estabilidad económica y el bienestar de

⁷ Ver estudios de percepción del teletrabajo, publicados por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, en <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-propertyvalue-461877.html>

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.

(...)

Entonces, de lo expuesto se evidencia que, sin perjuicio de la valoración que el juez natural realice en el futuro, Comcel S.A. se ha negado a reconsiderar la orden por cuenta de la cual se introdujeron cambios en la relación laboral que han afectado el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas de Martha Cecilia Barahona Álvarez, dado que mantuvo la orden de traslado desconociendo su condición de madre cabeza de familia, los extensos tiempos de traslado que afectan su economía y la convivencia familiar y, sin argumentos suficientes, ha negado la posibilidad de teletrabajar.”

Sentencia T-087 de 2010: En esta sentencia la Corte la establece fundamentalidad de los derechos prestacionales, y esto se da cuando dichas prerrogativas pierden su indeterminación al concretizarse en un derecho subjetivo.

“En una tercera fase, se advirtió la insuficiencia del concepto de conexidad por cuanto el juez constitucional en muchas oportunidades se veía abocado a proteger el derecho social atendiendo a los principios de equidad y justicia, pese a que la línea general desarrollada por la Corte, advertía su improcedencia. Por esta razón esta Corporación amplió el margen de protección de dichos derechos y autorizó su procedencia en un mayor número de supuestos fácticos otorgándoles el carácter de derechos fundamentales.

Sobre este punto es muy importante anotar que la Corte Constitucional desde sus inicios adoptó una posición bastante estricta sobre la naturaleza de los derechos económicos, sociales y culturales como derechos prestacionales, y consecuentemente la inviabilidad de la acción de tutela para invocar la protección de estos derechos. Sin embargo, la Corte ha ido apartándose de esta línea y ha reconocido la naturaleza iusfundamental de dichas garantías. Esto, porque no puede negarse de plano la procedibilidad del amparo constitucional tratándose de los derechos sociales aduciendo que para su efectividad se requiere de erogaciones presupuestales, ya que en esencia todos los derechos, incluyendo las garantías fundamentales, demandan recursos estatales.

Acerca del carácter iusfundamental de los derechos económicos, sociales y culturales, en la sentencia T-016 del 22 de enero de 2007⁸ se estableció que:

*“Al respecto, se dice, debe repararse en que **todos** los derechos constitucionales fundamentales – con independencia de si son civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, de medio ambiente - poseen un matiz prestacional de modo que, si se adopta esta tesis, de ninguno*

⁸ Corte Constitucional, sentencia T-016 del 22 de enero de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

de los derechos, ni siquiera del derecho a la vida, se podría predicar la fundamentalidad. Restarles el carácter de derechos fundamentales a los derechos prestacionales, no armoniza, por lo demás, con las exigencias derivadas de los pactos internacionales sobre derechos humanos mediante los cuales se ha logrado superar esta diferenciación artificial que hoy resulta obsoleta así sea explicable desde una perspectiva histórica”.

Siguiendo adelante con el anterior argumento y partiendo de la premisa de que todos los derechos constitucionales son fundamentales, se hace necesario diferenciar (i) la procedencia de la acción de tutela cuando está involucrado un derecho social y (ii) el amparo propiamente dicho del derecho social invocado.

(i) La procedencia de la acción de tutela cuando está involucrado un derecho social

Sobre la procedencia de la acción de tutela para invocar la protección de un derecho social, económico y cultural, no es admisible que el juez constitucional niegue el amparo con base en el argumento de que se trata de un derecho prestacional.

(ii) El amparo propiamente dicho del derecho social invocado

Ahora bien, respecto al segundo elemento, el juez constitucional deberá analizar la pertinencia de la acción de tutela para reclamar el amparo invocado, pues como bien se conoce, los derechos prestacionales se caracterizan por su naturaleza de indeterminación, pero bajo ciertas circunstancias se pueden transformar en situaciones concretas, lo cual aparejaría el nacimiento de un derecho subjetivo.

En la sentencia T-585 del 12 de junio de 2008 se realizó una precisión muy importante sobre la competencia del juez constitucional para asumir el conocimiento de la acción de tutela cuando se invoca directamente un derecho social, económico y cultural. Dicha consideración se torna relevante, teniendo en cuenta que el derecho a la educación comparte la misma naturaleza del derecho a la vivienda. Al respecto dice:

“En estos términos, la faceta prestacional del derecho a la vivienda digna podrá dar origen por vía de transmutación a distintos derechos subjetivos concebidos en el marco de políticas públicas, las cuales a su vez, deberán idear mecanismos idóneos para asegurar la exigibilidad de tales derechos. Lo anterior no obsta para que en aquellas hipótesis en la cuales tales mecanismos de protección no existan o no puedan ser considerados eficaces en relación con el amparo del derecho fundamental a la vivienda digna en el caso concreto, el juez de tutela goce de plena competencia para adoptar las medidas que se requieran de cara a la garantía efectiva del mismo.”

Es decir que un derecho social, en este caso el de educación, puede traspasar la línea de indeterminación que lo caracteriza para configurarse en un derecho subjetivo en cabeza de un ciudadano. O sea que ante la inexistencia de otros mecanismos judiciales idóneos

para invocar su protección, debe el juez constitucional asumir su conocimiento, no para trazar políticas públicas respecto al desarrollo de dicha garantía, sino para adoptar las medidas requeridas para su protección en el caso concreto. Así pues, se torna innecesaria el uso de la figura de la conexidad, ya que la protección del amparo puede invocarse por vía directa.”

PRUEBAS DOCUMENTALES

- Copia de mi cédula de ciudadanía.
- Copia del RCN de mi hijo.
- Solicitud de anuencia dirigida a la nominadora.
- Anuencia suscrita por la nominadora.
- Solicitud extraordinaria de teletrabajo enviada a la DESAJ.
- Respuesta negativa de solicitud de teletrabajo por parte de la DESAJ.
- Certificado de estudio expedido por el jardín infantil SEMILLITA.

NOTIFICACIONES

Acepto expresamente recibir notificaciones a mi correo electrónico:

- **lopezrestrepo91@gmail.com**

Mi celular: 312 896 6797

La **DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE MANIZALES** (área de talento humano) posee la siguiente dirección electrónica:

- **correspondenciathmzl@cendoj.ramajudicial.gov.co**

Con respeto,



ANDRÉS FELIPE LÓPEZ RESTREPO

C.C. 1.053.811.138

Cel: 312 896 6797

Email: lopezrestrepo91@gmail.com

Manifiesto bajo la gravedad de juramento que no he presentado otra acción de tutela respecto de los mismos hechos y derechos, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991.

CÉDULA DE
CIUDADANÍA



REPÚBLICA DE COLOMBIA



Firma

Andres Felipe Lopez Restrepo

Apellidos
LOPEZ RESTREPO

Nombres
ANDRES FELIPE

Nacionalidad

COL

Fecha de nacimiento

30 MAYO 1991

Lugar de nacimiento

PACORA (CALDAS)

Fecha y lugar de expedición

10 JUN 2009, MANIZALES

Fecha de expiración

19 ABR 2032

NUIP

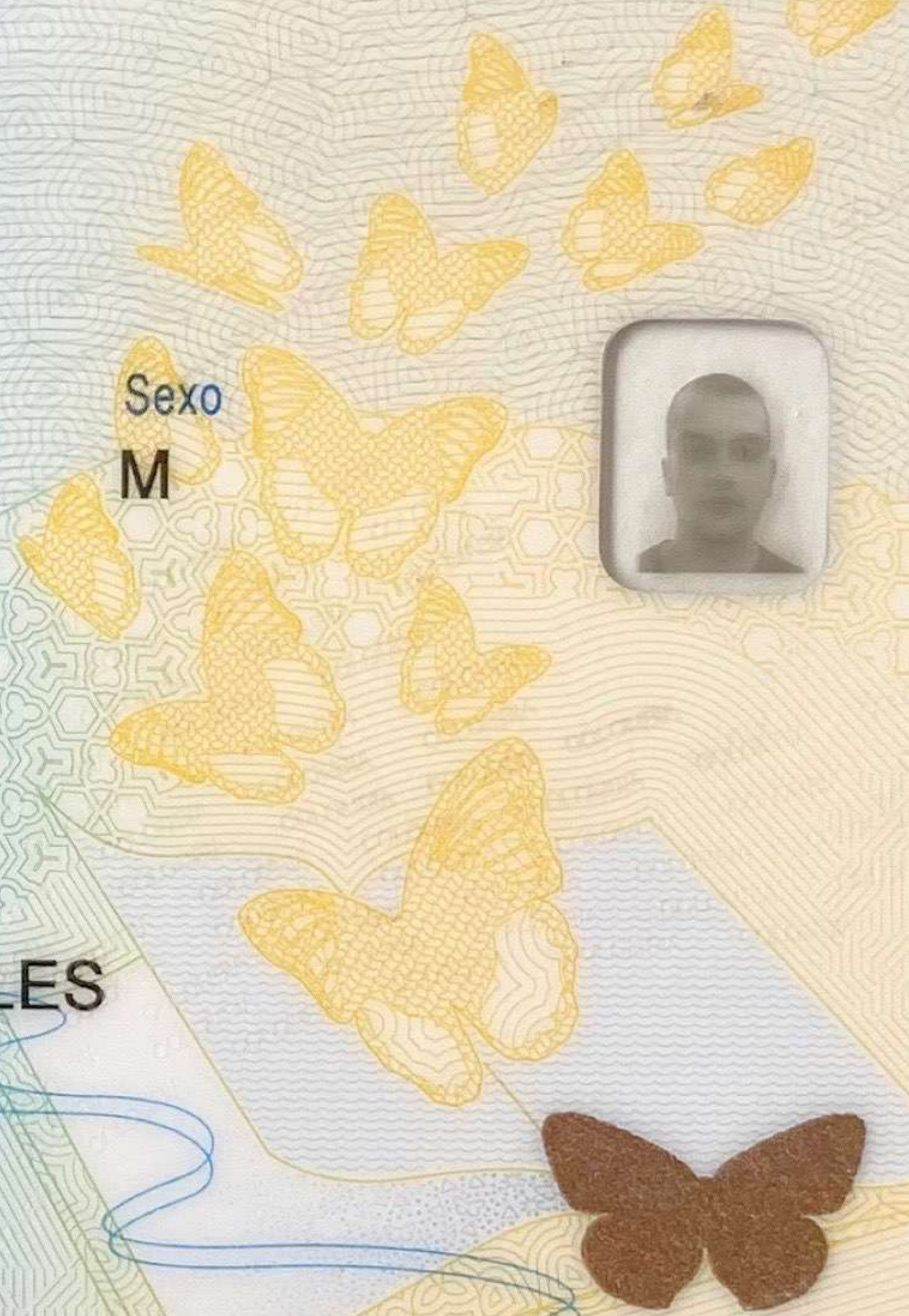
1.053.811.138

Estatura

1.77

Sexo

M



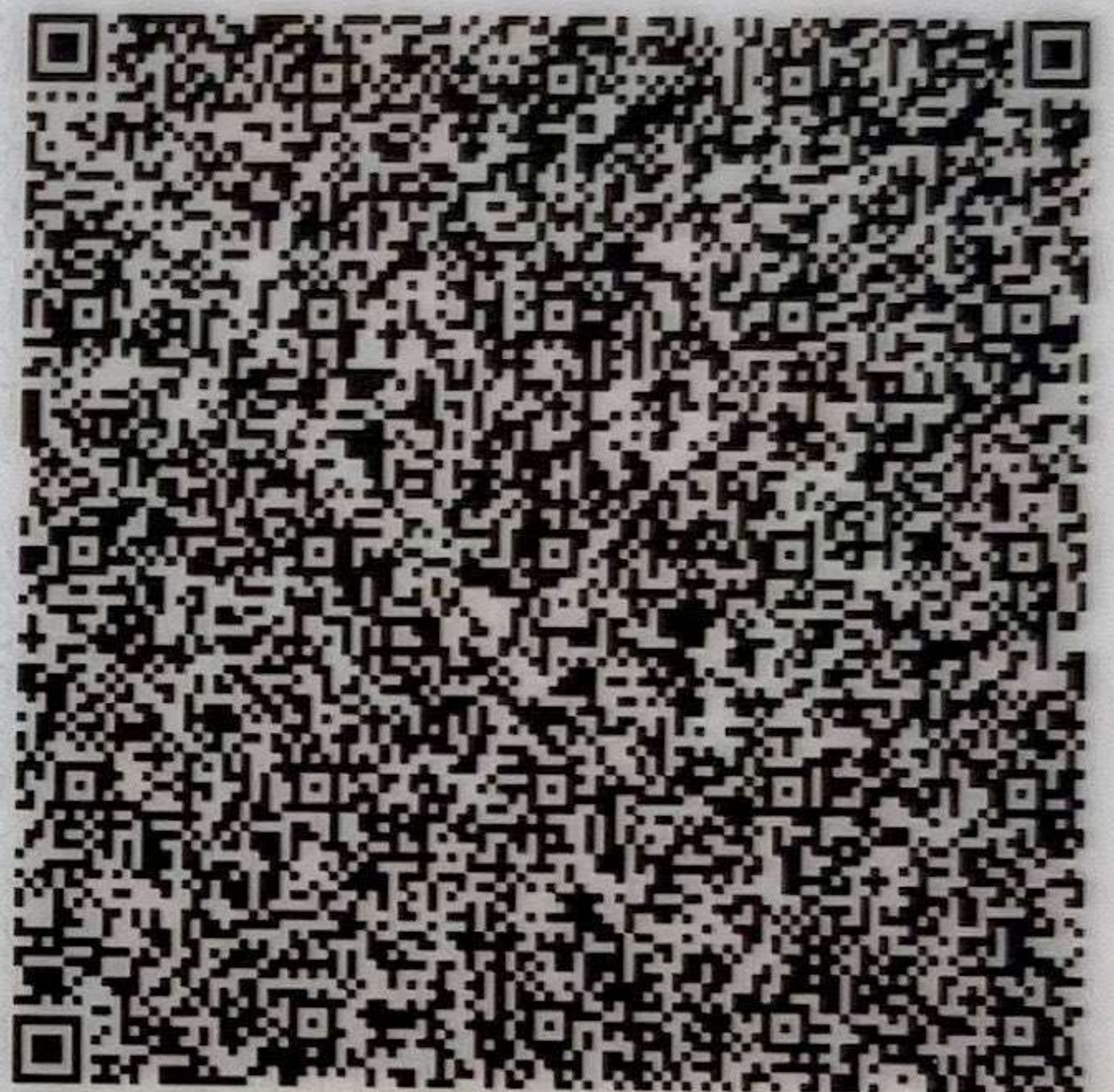
.CO

002196442



Alexander Vega Rocha

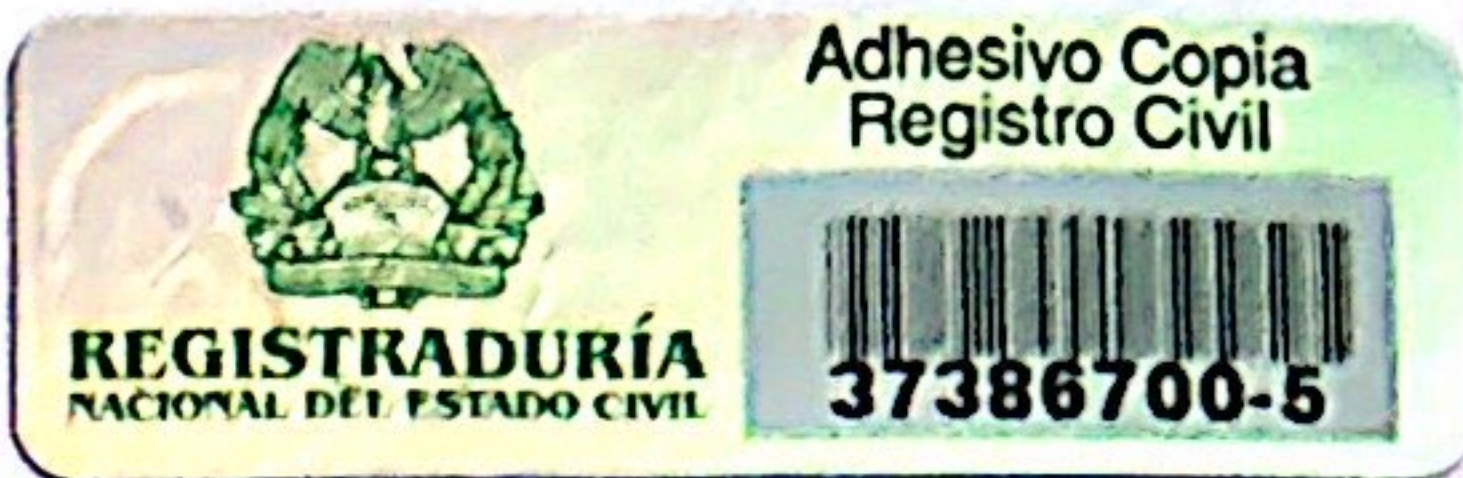
REGISTRADOR NACIONAL
Alexander Vega Rocha



ICCOL002196442409001<<<<<<<<<<
9105300M3204197COL1053811138<7
LOPEZ<RESTREPO<<ANDRES<FELIPE<



ORGANIZACIÓN ELECTORAL
REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL
DIRECCIÓN NACIONAL DE REGISTRO CIVIL



240076133

NUIP

1247870931

REGISTRO CIVIL
DE NACIMIENTO

Indicativo
Serial

240076133

Datos de la oficina de registro - Clase de oficina

Registrador	☒	Notaria	☐	Número	☐	Consulado	☐	Corregimiento	☐	Inspección de	☐	Código	A	S	R
País - Departamento - Municipio - Corregimiento e/o Inspección de Policía															
COLOMBIA - CALDAS - MANIZALES MANIZALES SES - HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CALDAS *****															

Datos del Inscrito

Primer Apellido								Segundo Apellido									
LOPEZ *****								MANTILLA *****									
Nombre(s)																	
MIGUEL *****																	
Fecha de nacimiento								Sexo (en letras)				Grupo sanguíneo		Factor RH			
Año	2	0	2	4	Mes	O	C	T	Día	1	0	MASCULINO				O	NEGATIVO
Lugar de nacimiento (País - Departamento - Municipio - Corregimiento e/o Inspección)																	
COLOMBIA - CALDAS - MANIZALES *****																	

Tipo de documento antecedente o Declaración de testigos	Número certificado de nacido vivo
CERTIFICADO MEDICO O DE NACIDO VIVO *****	24100311159347 *****

Datos de madre o padre (Para casos de pueblos indígenas con línea matrilineal, o parejas del mismo sexo, anotar el progenitor que indiquen los declarantes para el primer apellido del inscrito)

Apellidos y nombres completos

MANTILLA OCAMPO MARIA FERNANDA *****

Documento de Identificación (Clase y número)	Nacionalidad
CC No. 1053843857 *****	COLOMBIA *****

Datos de padre o madre (Para casos de pueblos indígenas con línea matrilineal, o parejas del mismo sexo, anotar el progenitor que indiquen los declarantes para el segundo apellido del inscrito)

Apellidos y nombres completos

LOPEZ RESTREPO ANDRES FELIPE *****

Documento de Identificación (Clase y número)	Nacionalidad
CC No. 1053811138 *****	COLOMBIA *****

Datos del declarante

Apellidos y nombres completos

LOPEZ RESTREPO ANDRES FELIPE *****

Documento de Identificación (Clase y número)	Firma
CC No. 1053811138 *****	

Datos primer testigo

Apellidos y nombres completos

Documento de Identificación (Clase y número)	Firma
*****	*****

Datos segundo testigo

Apellidos y nombres completos

Documento de Identificación (Clase y número)	Firma
*****	*****

Fecha de Inscripción	Nombre y firma del funcionario que autoriza
Año 2 0 2 4 Mes O C T Día 1 1	 JOSE JAIR CASTAÑO BEDOYA Nombre y firma

Reconocimiento paterno	Nombre y firma del funcionario ante quien se hace el reconocimiento
 Firma	 JOSE JAIR CASTAÑO BEDOYA Nombre y firma

ESPACIO PARA NOTAS

LIBRO DE VARIOS:TOMO 5; FOLIO 221;11/10/2024

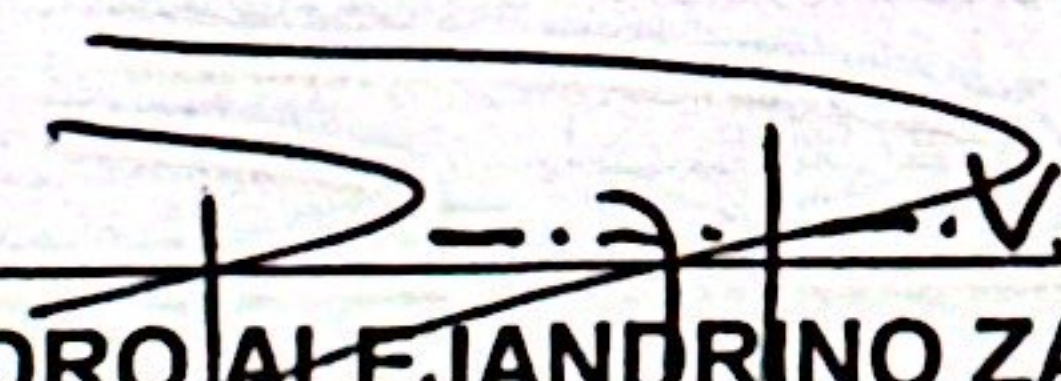


ESTA REPRODUCCIÓN
FOTONECÁNICA ES FIEL COPIA DE
LA ORIGINAL QUE REPOSA EN LOS
ARCHIVOS DE LA REGISTRADURÍA

MANIZALES

11 OCT. 2024

Fecha:


PEDRO ALEJANDRINO ZARATE VANEGAS
Registrador Especial del Estado Civil

Chinchiná, Caldas, 14 de agosto de 2025

Doctora

SANDRA MILENA VALENCIA RÍOS

Juez Promiscuo de Familia de Chinchiná, Caldas
E.S.D.

Asunto: Solicitud extraordinaria de anuencia para realizar teletrabajo

Cordial saludo,

Por medio de la presente respetuosamente solicito su anuencia para solicitar a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Caldas autorización para realizar teletrabajo 3 días a la semana; ello, como pedimento extraordinario y de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA24-12151 del 28 de febrero de 2024.

Indico que cumplo con el requisito temporal objetivo, es decir que cuento con más de un año de antigüedad en la Rama Judicial; específicamente de manera continua e ininterrumpida ya que empecé a laborar en la Rama Judicial a partir del 1 de agosto de 2024; adicional a ello, poseo los medios tecnológicos como computador, conexión a internet y telefonía móvil que pongo a disposición para establecer comunicación y ejercer en debida forma mis labores. Igualmente, dispongo de un espacio adecuado para trabajar y de mobiliario adecuado (mesa de trabajo y silla que atiende la normativa NTC ICONTEC 5655 de 2018).

En virtud de lo anterior igualmente, me comprometo a desarrollar las actividades y metas definidas de mi cargo, a teletrabajar los días de la semana establecidos, asistir al sitio habitual de trabajo los días correspondientes y proporcionar la información necesaria para el adecuado seguimiento. Así mismo, a cumplir especialmente con los deberes de mantener el sitio de teletrabajo de conformidad con los requisitos y exigencias establecidas por la ARL, mantener los equipos y servicios básicos para teletrabajar y mantener el decoro y solemnidad que me corresponden como empleada de la Rama Judicial.

Mi solicitud de tipo extraordinario obedece a una situación en particular que en mi consideración amerita elevar esta petición de forma extemporánea. La razón es la siguiente:

Como es de su conocimiento, actualmente tengo un hijo de 10 meses el cual requiere de suma atención por su corta edad; he sido y quiero seguir siendo un padre presente y enteramente dedicado al crecimiento de mi único hijo; el hecho de desplazarme hasta Chinchiná, Caldas, todos los días implica que no pueda organizar a mi hijo para llevarlo al jardín cuando se despierta en la mañana, pues debo salir temprano desde mi domicilio en Manizales para llegar a tiempo a la oficina, de tal manera que cuando salgo de mi hogar aun Miguel (mi hijo) se encuentra dormido. Esta situación hace que mi pareja y madre de mi hijo deba asumir completamente la carga de bañarlo, vestirlo y llevarlo al jardín cuando es una función que quisiera hacer como papá y que de hecho he podido hacer cunado usted consideradamente me permite llegar un poco más tarde a la oficina.

Con el teletrabajo podría hacer tales tareas rutinarias con mi hijo, las cuales amo hacer, y llegar a tiempo a la casa para laborar, luego de dejar a Miguel en el jardín.

Cuando trabajo presencialmente siempre debo sacrificar una cosa o la otra: o llego tarde a trabajar con su valioso permiso que me concede claro está, o llego a tiempo, pero sacrificando el tiempo para organizar a mi hijo y trasladando así esta responsabilidad a mi pareja, quien también trabaja de forma presencial permanentemente.

Para mi como padre comprometido 100% con la formación y atención de mi hijo, resulta triste y desilusionante irme a trabajar a la oficina sin poder despedirme siquiera de él pues a esas horas, como ya lo manifesté, aún se encuentra dormido. Por otra parte, sucede lo mismo finalizando la tarde a la hora de recoger a Miguel en el jardín, pues cuando estoy laborando de forma presencial estoy llegando aproximadamente a la ciudad de Manizales a las 6:00 p.m., hora máxima a la que se pueden recoger a los niños en el jardín, en ese sentido es a mi pareja a quien le toca ir por Miguel en transporte público porque pese a que contamos con auto particular, yo soy el que lo tengo para desplazarme hasta Chinchiná. En teletrabajo podría perfectamente acabar mis labores a las 5:00 p.m. e ir por mi hijo hasta el jardín.

En ese orden de ideas, el teletrabajo sería una herramienta sumamente eficaz para poder realizar las tareas más elementales con mi hijo sin afectar el horario laboral y sin recargar a mi pareja todos los días con funciones parentales que puedo hacer yo si estuviese en dicha modalidad de trabajo y que estaría

encantado de hacer como papá. Aunado a ello, ya cuento con el factor objetivo principal para la concesión de dicho beneficio que es el tiempo de servicio, pues ya cuento con más de un año de antigüedad en la Rama Judicial.

Además, como usted señora Juez es conocedora, requiero con cierta frecuencia de sus generosos permisos para llevar a Miguel a las citas médicas que naturalmente precisa por su escasa edad. Si estuviese en teletrabajo, podría atender tales citas y retornar al puesto de trabajo sin perder mayor tiempo en desplazamientos.

Soy consciente de que las fechas ordinarias para solicitar el teletrabajo son en el mes de marzo de cada año, pero la necesidad es actual y la edad de mi hijo me llevan a solicitar su anuencia de forma extraordinaria.

Con sumo respeto,



ANDRÉS FELIPE LÓPEZ RESTREPO

Oficial Mayor

JUZGADO PROMISCOUO DE FAMILIA DE CHINCHINÁ, CALDAS

Chinchiná, 26 de agosto de 2025

Doctor

ANDRÉS FELIPE LÓPEZ RESTREPO

Oficial Mayor Juzgado Promiscuo Familia Chinchiná

REFERENCIA: RESPUESTA A SU SOLICITUD DE TELETRABAJO

Cordial Saludo,

Me permito manifestar que, como actual titular del despacho en el cual usted desempeña sus funciones en el cargo de Oficial Mayor, considero pertinente y ajustada su solicitud; no solo por la real necesidad para armonizar de la mejor manera el ejercicio de su rol como trabajador y padre, sino a los derechos fundamentales de su hijo, quien actualmente es un bebé que cuenta con escasos 10 meses de vida y requiere de su presencia en el hogar, en el desarrollo de las dinámicas familiares, acompañándolo en sus citas médicas y velando para que crezca por una figura paternal presente y activa en su vida.

Así entonces, usted, su compañera sentimental y su hijo cuentan con mi apoyo. Tiene mi aval para realizar labor de teletrabajo durante 2 días a la semana en principio por 6 meses, los días martes y jueves; con la posibilidad de ser prorrogado, con las mismas funciones y en igual horario que se realiza en la presencialidad.

Para ello, soporto la determinación en la Sentencia C-400 de 2024 de la Honorable Corte Constitucional, la cual respecto al derecho fundamental al cuidado y su impacto en la familia y en la sociedad, señala lo siguiente:

Las coordenadas del cuidado

100. Los debates más recurrentes sobre el cuidado como derecho y como trabajo se han presentado a partir de preguntas sobre lo que ocurre en el hogar y la forma en la que los integrantes de una familia dividen sus roles y organizan sus actividades^[71].

101. La cotidianidad y el hecho de que las actividades de sostenimiento de la vida ocurran en los hogares por mucho tiempo invisibilizó la distribución inequitativa de

los roles y el impacto que ello tenía. Al encontrarse alguien enfermo, o con dificultades de salud, niñas, niños o ancianos, se estableció una coordenada común: las mujeres tenían menos autonomía personal para gestionar sus intereses por verse obligadas a cuidar de otros.

102. Para comprobar esa distribución inequitativa, que también se comprende como división sexual del trabajo, se utilizaron, entre otros, las encuestas sobre los usos sociales del tiempo, que hoy son aceptadas como mecanismos metodológicos estatales útiles que permiten obtener datos para mapear la desigualdad y repensar las políticas sociales.

103. Las encuestas permitieron medir lo intangible ¿cómo se dividen las tareas las personas? ¿cómo se prestan ayuda? ¿qué hacen cuando un integrante de su núcleo familiar se encuentra enfermo? ¿cuáles son las tareas de cuidado? ¿esas mismas tareas de cuidado cruzando los límites del hogar son remuneradas? ¿en qué eventos las personas cuidadoras en el hogar tienen tiempo para poder ocuparse en actividades remuneradas? ¿el cuidado comunitario cómo se expresa? ¿las comunidades, las empresas, las personas deben tener corresponsabilidades frente al cuidado?

104. Estas y muchas otras preguntas fueron conformando un acervo necesario para comprender el trabajo, y para entender las realidades sociales en las que opera^[72]. Como no es homogéneo fue necesario distinguir las formas usuales en las que se llevaba a cabo. En todas las indagaciones existían aspectos comunes a definir, relativos al tiempo que las personas ocupan realizando tareas, qué tipo de recursos invierten y como llevan a cabo esas actividades. Sobre esa base es que los Estados dividieron sus esfuerzos en resolver los asuntos del cuidado para que, independientemente de encontrarse o no vinculadas al mercado formal laboral, este pudiera ser provisto^[73].

105. Las respuestas a muchos de esos interrogantes condujeron a dotar de carácter universal del cuidado, a advertir su interrelacionalidad e interdependencia con otros derechos humanos, como la igualdad y la dignidad, y a evidenciar su fundamentalidad. Concebir el cuidado como transversal a la sociedad, no como una simple actividad invisible, dio cuenta de que era autónomo y justiciable y que, como derecho social debe ser garantizado de manera progresiva.

106. Su carácter transversal se ha explicado de muchas maneras, por ejemplo, de acuerdo con la CEPAL “el cuidado comprende todas las actividades que aseguran la reproducción humana y el sostenimiento de la vida en un entorno adecuado. Ello incluye el resguardo de la dignidad de las personas y la integridad de sus cuerpos, la educación y formación, el apoyo psicológico y emocional, así como el sostenimiento de los vínculos sociales. Implica también el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, así como el cuidado del planeta. Tiene una dimensión material, que se deriva de un trabajo, una actividad económica, que entraña un costo y requiere una disposición psicológica que necesita de la construcción o sostenimiento de un vínculo afectivo”^[74].

107. El cuidado es en el fondo un derecho que articula la vida social. Protege la dignidad de las personas, el mantenimiento físico y mental de sus cuerpos, pero también garantiza la integridad del espacio físico en el que se realizará. Por ello debe ser tenido en cuenta para proveer su garantía y comprender de qué manera los Estados, los particulares, las empresas, la comunidad debe articularse para su

satisfacción. Parte de ello es entender cómo funcionan, para que así se provean y se mantengan. En lo que se sigue, las categorías sobre cuidado directo, indirecto y pasivo, así como lo que se entiende por tareas de cuidado, han resultado de comprender todas las interacciones que se producen al proveerlo y la necesidad de precisar su alcance y su transversalidad en la vida social.

Tareas de cuidado

112. Otra categoría relevante es la de entender las tareas del cuidado pues estas son variadas, en ellas se cuentan las de mediación en el hogar, la de gestión en el hogar y las de representación del hogar. Allí se ubican desde el suministro de alimentos, el mantenimiento del vestuario, la limpieza del hogar, la administración y los apoyos que se brindan a personas enfermas, adultos mayores, niños, niñas y adolescentes.

113. **Las funcionalidades que se indagan en las encuestas del uso del tiempo implican establecer si se juega con menores de 5 años, esto implica contarles o leerles cuentos, llevarlos al parque; también se pregunta cuánto tiempo se dedican a alimentar, a bañar o ayudar a otras personas del hogar a hacerlo, si se está atentos a suministrar medicamentos o a hacer terapias, ayuda con las tareas escolares, si se acompaña a las citas médicas, y el tiempo que se ocupa en los traslados a la cita y en el periodo de atención. Si se lleva o recoge a los menores de 12 años del sitio de estudio.** (subraya y negrilla por fuera de texto)

114. Aunque pudieron parecer inquietudes que no tenían un verdadero impacto en la sociedad, lo que resultó de allí marcó el cambio del discurso de derechos que, como el cuidado, estuvo en la subalternidad, pese a afectar de manera directa y ostensible las cargas del hogar, **con especial incidencia en las mujeres como lo precisan los datos.** (subraya y negrilla por fuera de texto)

Derecho fundamental al cuidado

122. El cuidado, como se ha insistido, sostiene el ciclo vital y promueve que las personas dispongan de elementos materiales, intelectuales, emocionales y simbólicos para vivir en sociedad. Evidencia la interdependencia de los seres humanos especialmente con los integrantes de la familia e impone a que el Estado y los particulares deban concurrir para garantizarlo. Aunque es universal, al tratarse de un derecho social, progresivo, es exigible con mayor énfasis frente a los sujetos que se encuentren en especial condición de vulnerabilidad y frente a la naturaleza (cuidados comunitarios).

130. El marco jurídico es amplio y evidencia la transversalidad del cuidado. Si se advierte se cuenta con normas específicas que protegen a determinados grupos, o sujetos vulnerables, como los niños, niñas y adolescentes y las personas en condición de discapacidad; se determina la importancia de que cuenten con mecanismos públicos o privados que brinden cuidado; se introducen estándares de corresponsabilidad y se impulsan sistemas que garanticen su prestación en el marco de la dignidad, lo que claramente demuestra la interrelacionalidad del derecho y su interdependencia además con la vida digna, el trabajo decente y la seguridad social, también derechos humanos reconocidos en tratados internacionales y en la Constitución Política.

131. Más recientemente la Organización Internacional del Trabajo, a través de la Resolución de 14 de junio de 2024 que surge en el marco de la 112 Conferencia

Internacional del Trabajo, concluyó sobre la esencialidad del cuidado para sostener toda vida. En relación con el trabajo decente, indicó que es necesaria la incorporación, permanencia y progresión de las personas que trabajan y que tienen responsabilidades familiares en la a) la incorporación, permanencia y progresión de los trabajadores con responsabilidades familiares en la fuerza de trabajo, sin discriminación; b) una mejor conciliación de la vida laboral y personal y un reparto más equitativo de las responsabilidades en materia de cuidados entre hombres y mujeres; c) el crecimiento de la productividad al preservarse la salud y el bienestar de la fuerza de trabajo; d) la superación de las desventajas que afrontan las personas que tienen una gran necesidad de cuidados o apoyo, así como las que afrontan las personas que proveen cuidados o apoyo no remunerados, y e) la reducción de las desigualdades de acceso a los servicios de cuidados y apoyo, también para los trabajadores de la economía informal^[84].

139. En el año 2023, sin embargo, las salas de Revisión, empezaron a analizar el cuidado más allá de una faceta prestacional, o como una dimensión de otros derechos^[96], y en la Sentencia T-583 de 2023^[97] y tras comprender que el cuidado es universal, autónomo e interdependiente, y que como tal debía dejar de ser comprendido como faceta de otros derechos, para poder ser justiciable en sí mismo lo reconoció como derecho fundamental e instó a consolidar el sistema integral de cuidado.

140. **Más recientemente en la Sentencia C-187 de 2024^[98] al declarar la constitucionalidad del Convenio 156 sobre igualdad de oportunidades de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares la Corte explicó que los empleadores junto con el Estado también tienen corresponsabilidades frente al cuidado, específicamente la de profundizar las políticas de conciliación, como de reducción de los tiempos de trabajo. Es decir, enfatizó que la solidaridad y las dimensiones del cuidado como derecho también tienen que garantizarse en los espacios laborales. En otras palabras, el cuidado es un derecho fundamental inespecífico de las y los trabajadores que impone hacerse compatible a partir de los principios que lo orientan.** (subraya y negrilla por fuera de texto)

141. No existe una sola forma de garantizarse. La progresividad en su concreción se ha basado en el establecimiento de un sistema nacional de cuidados y en una discusión pública que indague cuáles son las mejores maneras de garantizarlo y los efectos que podría tener si se mercantilizan todas las tareas, excluyendo deberes de solidaridad.

143. A partir de tales consideraciones del cuidado como derecho, dotado de universalidad, se debe comprender que todas las personas deben participar de él y por ello se concreta en tres dimensiones: cuidar, ser cuidado y cuidarse (autocuidado). La dimensión de cuidar supone una responsabilidad social, para concurrir en el caso en que se requiera, con especial énfasis frente a niños, niñas y adolescentes, personas con vulnerabilidad en salud y adultos mayores. Esta labor de cuidar debe ser reconocida y organizada de tal manera que el Estado, los particulares y la familia concurren solidariamente para su concreción.

Trabajo remoto y bienestar cotidiano: conciliar las responsabilidades familiares

147. La cotidianidad con frecuencia invisibiliza las rutinas de las personas y también lo que ocurre en los hogares, pese a que, en el ámbito doméstico, como se

señaló en el capítulo previo, se concretan muchas injusticias, como las relacionadas con las divisiones desiguales en las tareas del cuidado.

148. De vez en cuando irrumpen realidades que transforman esas vidas íntimas: el nacimiento de un bebé, la enfermedad de alguno de los integrantes del hogar, la vejez de los padres. Esos momentos son definitorios, no solo trasgreden las rutinas familiares sino conducen a adoptar decisiones que les permitan de forma transitoria asumir otras responsabilidades.

149. Al derecho del trabajo le preocupó preferentemente la maternidad, específicamente cuántas semanas se requería para la recuperación física de la mujer y cuando debía regresar a su empleo, cómo debía lactar y de qué manera financiar esa prestación. Por ello las políticas de piso maternal fueron las primeras y más difundidas en el trabajo, pese a la reproducción de las inequidades en la división sexual de las tareas del hogar y los dobles roles que eso suponía para las mujeres, como ya se vio.

150. Luego de ello vinieron más debates sobre cómo dividir las responsabilidades familiares. La Recomendación 123 de 1965 de la Organización Internacional del Trabajo evidenció esa tensión al describir el crecimiento exponencial de las mujeres trabajadoras que, sin embargo, tenían serias dificultades a la hora de conciliar su doble papel familiar y profesional.

151. El asunto, así lo explicó la Recomendación, no era exclusivo de las mujeres, sino que le concernía a la familia, a las organizaciones públicas y privadas, en suma, a la sociedad. Por ello y junto con un contexto social que reclamaba igualdad de oportunidades, exigió a los Estados adoptar medidas adecuadas para concretarlas. Pero eso no era suficiente. Era indispensable financiar investigaciones empíricas, contar con datos precisos para determinar cómo se estaban dividiendo las tareas de cuidado en los hogares y el impacto diferenciado en sus integrantes y en el empleo remunerado.

152. La Recomendación 165 de 1981 de la OIT, se ocupó luego de desarrollar el mandato de igualdad de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. Preciso que aquellos debían disponer de mecanismos que permitieran integrarse, reintegrarse y mantenerse en el empleo con i) un sistema de licencias remuneradas; ii) servicios de orientación profesional, de asesoramiento, de información y de ubicación de personal; iii) ajustes del trabajo a domicilio; iv) un aumento en las semanas de las licencias parentales sin perder el empleo; y v) permisos de padre y/o madre por enfermedades o cuidados de sus hijos o familiares.

153. Como medidas transversales en el trabajo, dicha Recomendación 165 planteó la necesidad de reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias, así como permitir mayor flexibilidad en los horarios y periodos de descanso en el trabajo. De manera que estrategias de bienestar cotidiano de las y los trabajadores dejaron de ser exclusivamente las de licencias por maternidad, que se ampliaron también para los padres, así como la posibilidad de ser flexible en el trabajo y disminuir los horarios. La justificación de tales estrategias ha sido de doble vía, a las personas les facilita adaptarse a los entornos laborales, y a los empleadores les permite contrarrestar el ausentismo laboral y cumplir con su mandato de solidaridad.

154. El Convenio 156 de la OIT, recientemente ratificado por Colombia a través de la Ley 2305 de 2023, reconoció que los trabajadores con responsabilidades familiares requerían de mecanismos eficaces para la consecución de la igualdad material y disolver los eventuales conflictos entre sus actividades profesionales y las familiares.

155. Conciliar bajo esa óptica, implica entonces permitir que los sucesos de la vida no supongan una incompatibilidad de las personas de emplearse y buscar alternativas posibles para mejorar sus condiciones de vida. Es un mandato de igualdad, de solidaridad y de trabajo en condiciones dignas que evidencian las transformaciones de las políticas sociales desde las de piso maternal, pasando por las secuenciales y llegando a las de corresponsabilidad^[100].

156. La Corte además se ha ocupado de señalar que la conciliación de la vida laboral y familiar persigue un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las derivadas del entorno familiar^[101] y concreta una de las dimensiones del trabajo en condiciones dignas y justas que también reconoce que, en el espacio laboral debe promoverse la corresponsabilidad y la promoción de la igualdad^[102].

157. En la Sentencia C-005 de 2017^[103] la Sala sostuvo que las medidas orientadas a promover la conciliación de trabajo y vida familiar concretan la expansión del principio de igualdad de trato y de no discriminación, y garantizan de mejor manera la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral. Asimismo, reiteró que la conciliación de la vida laboral y familiar no incumbe únicamente a hombres y mujeres, sino a toda la sociedad. Por tal razón se sostiene que la conciliación de trabajo y vida familiar debe ser entendida antes que nada como una materia de política de familia, desarrollada tanto en el marco del mercado de trabajo, como de la protección social.

158. Recientemente, en la Sentencia C-214 de 2024^[104] explicó que existen diferentes formas en las que el Estado debe incentivar mecanismos que equilibren las actividades laborales con los proyectos individuales y las responsabilidades familiares de quienes trabajan, esto implica tiempo libre, permisos remunerados y descanso.

Trabajo remoto. Virtualidad y conciliación

159. La modalidad en la que se realiza un trabajo puede tener implicaciones en la gestión del tiempo al interior de los hogares. Los cambios tecnológicos lo han permitido. Aunque aún es debatido los efectos que esto produce^[105] y las dificultades de distinguir el espacio laboral del espacio familiar, lo cierto es que se ha considerado que tipos del trabajo, como el remoto, permiten una mayor adaptación a cumplir con las tareas de cuidado.

160. El trabajo a domicilio fue el originalmente pensado para este tipo de adaptaciones, de acuerdo con la Sentencia C-212 de 2022^[106] “la finalidad principal de este esquema es el de permitir la prestación del servicio desde el hogar o domicilio del trabajador, dando lugar a un modo de trabajo a distancia, en el que la ejecución de la actividad es dirigida y controlada por el empleador, y siendo común su uso para efectuar esquemas de trabajo por unidades de obra, sin que se trate de una especie de contrato de duración la obra, pues se exige, como ya se señaló, la habitualidad en la actividad personal, lo que asegura que su realización se torne en permanente”.

161. Sin embargo, otras modalidades de ejecución de los contratos de trabajo fueron implementadas. El teletrabajo determinó la posibilidad de usar tecnologías de la información en la organización laboral, cumpliendo determinadas exigencias. El trabajo en casa surgió como una habilitación temporal para organizar el trabajo, y que establece la posibilidad de retornar físicamente al sitio de la empresa.

162. El trabajo remoto en cambio, que trae la Ley 2121 de 2021 creó una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, en el que no hay presencia física, ni del empleador, ni del trabajador y en el que se utilizan medios tecnológicos para desarrollar el objeto contractual. Entre ellos el perfeccionamiento ocurre de forma remota y los trabajadores pueden realizarlo desde cualquier lugar que garantice una conexión a internet.

163. El teletrabajo, el trabajo en casa y el remoto añadieron mayores posibilidades de flexibilidad y de atención a otros integrantes del hogar. La limitación de los desplazamientos en transporte, por ejemplo, ha permitido a los trabajadores disponer de mayor tiempo, así mismo tienen menores gastos y para las personas en condición de discapacidad ha significado mayores posibilidades de inclusión laboral^[107]. (subraya y negrilla por fuera de texto)

164. Particularmente el trabajo remoto responde a la necesidad de adaptar la virtualidad a las actividades productivas y determina en su artículo 24 una clara referencia a las políticas de conciliación de la vida familiar con el trabajo, que se examina en esta decisión. (subraya y negrilla por fuera de texto)

Familia y trabajo

165. La jurisprudencia constitucional y recientemente en la Sentencia C-315 de 2023^[108] ha explicado que el concepto de familia es variado y dinámico; también se ha sostenido que no existe un único modelo de familia, o una forma ideal, como el heteronormativo o monogámico, pues las personas expresan sus sentimientos y plantean sus planes de vida de manera divergente, siendo la idea de convivencia, de apoyo y de sostén, con comunidad de afectos, la que genera su declaratoria.

166. En este asunto definir quien conforma la familia es un elemento central, pues la medida normativa que se examinará en el caso concreto excluye a todos los que no pertenecen al parentesco en primer grado consanguíneo. En este sentido, la Corte adoptará el examen que, sobre familia directa, realizó en la Sentencia C-187 de 2024^[109], que se incorpora en este análisis.

167. Una pregunta usual es la de establecer los destinatarios de las medidas de conciliación en el trabajo. Las coordinadas del Convenio 156 de 1981 que se ocupa, como se vio, de establecer mecanismos que hagan compatible las dimensiones productivas y reproductivas de la vida, nos señala que se dirigen tanto a aquellos que deban responder por sus hijos o “miembros de su familia directa” que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén.

168. El artículo 1 del Convenio 156 de la OIT remite las expresiones “hijos a cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén” a lo que se defina en cada país. La Sentencia C-187 de

2024^[110] asumió su análisis y precisó varias reglas que, por su importancia se reproducen en esta decisión:

i) La “familia directa” es un concepto dinámico, por lo que debe privilegiarse el modelo que responda a criterios de convivencia, afectos, protección, asistencia, respeto, solidaridad y fraternidad.

ii) La responsabilidad familiar recae sobre los integrantes de la familia que requieran de cuidado y de sostén.

iii) **El cuidado y la crianza de los niños y niñas debe realizarse primordialmente por la madre y el padre, o la persona que ostente su representación legal.** (subraya y negrilla por fuera de texto)

iv) Las personas adultas mayores y aquellas en condición de discapacidad tienen especiales exigencias para su cuidado que corresponde a sus familias.

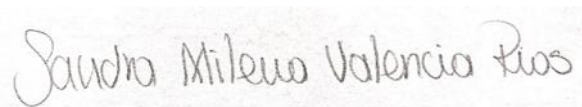
v) La expresión “las personas con responsabilidades familiares” es una categoría supra inclusiva, que no está limitada por una concepción binaria de género.

vi) **No es posible discriminar a las personas por razón de sus responsabilidades familiares. Esto implica que todos los trabajadores que tengan a su cargo tareas de cuidado deban contar con medidas diferenciadas.** (subraya y negrilla por fuera de texto)

169. **Las anteriores previsiones permiten clarificar el marco a partir del cual se deben reconocer garantías a las personas que trabajan y que deben realizar otro tipo de actividades de cuidado al interior de sus hogares y con las personas a su cargo.** (subraya y negrilla por fuera de texto)

La anterior jurisprudencia destaca que, en efecto los trabajadores que realizan actividades de cuidado al interior de sus familias, deben encontrar en sus empleadores, la comunidad y el estado el respaldo que merece tal actuar. Señalando de manera amplia, que dicha responsabilidad de cuidado no debe recaer en forma exclusiva en un miembro de la familia y que, contrario sensu debe propugnarse por una real y material armonización entre los roles de trabajo y cuidado, garantizando con ello a los trabajadores una mejor adaptabilidad laboral y un mejor desempeño en sus actividades.

En ese orden de ideas, debe continuar con el trámite de su solicitud ante el Honorable Consejo Seccional de la Judicatura y la ARL.



**SANDRA MILENA VALENCIA RÍOS
JUEZ**

Firmado Por:
Sandra Milena Valencia Rios
Juez
Juzgado De Circuito
Promiscuo De Familia
Chinchina - Caldas

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **8daca19ff48c48b3eff13f3b922d927654a82d03948c25fb5c1a75356f7e8015**

Documento generado en 26/08/2025 03:00:19 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

Entregado: SOLICITUD EXTRAORDINARIA DE AUTORIZACIÓN DE TELETRABAJO

De: Andres Felipe Lopez Restrepo anlopezre@cendoj.ramajudicial.gov.co

Para: Correspondencia Áreade Talento Humano - Caldas - Manizales
correspondenciathmzl@cendoj.ramajudicial.gov.co

CCO: Andrés Felipe López Restrepo lopezrestrepo91@gmail.com

Fecha: jue, 28 ago. 2025, 16:24



Solicitud Teletrabajo ANDRES FELIPE.pdf 62 KB

Accede Solicitud Teletrabajo Andres Felipe Lopez Restrepo.pdf 161 KB

Cordial saludo,

Por medio del presente me permito remitir **oficio contentivo de solicitud de anuencia para realizar teletrabajo**, con su correspondiente **oficio de anuencia suscrito por la Juez del despacho**.

Lo anterior, con el fin de que me sea autorizado el teletrabajo de forma extraordinaria, por las razones que se mencionan en el oficio de solicitud. Es de anotar que ya cumplo con el requisito temporal objetivo (01 año de servicios).

Agradeciendo,

ANDRÉS FELIPE LÓPEZ RESTREPO

C.C. 1.053.811.138

Oficial Mayor

Juzgado Promiscuo de Familia de Chinchiná-Caldas

De: Microsoft Outlook

MicrosoftExchange329e71ec88ae4615bbc36ab6ce41109e@cendoj.ramajudicial.gov.co

Para: Andrés Felipe López Restrepo lopezrestrepo91@gmail.com

Fecha: jue, 28 ago. 2025, 16:24



SOLICITUD EXTRAORDINARIA DE AUTORIZACIÓN DE TELETRABAJO.eml 21 KB

Se completó la entrega a estos destinatarios o grupos, pero el servidor de destino no envió información de notificación de entrega:

[Andrés Felipe López Restrepo \(lopezrestrepo91@gmail.com\)](mailto:lopezrestrepo91@gmail.com)

Asunto: SOLICITUD EXTRAORDINARIA DE AUTORIZACIÓN DE TELETRABAJO

De: Microsoft Outlook

MicrosoftExchange329e71ec88ae4615bbc36ab6ce41109e@cendoj.ramajudicial.gov.co

Para: Correspondencia Áreade Talento Humano - Caldas - Manizales

correspondenciathmzl@cendoj.ramajudicial.gov.co

Fecha: jue, 28 ago. 2025, 16:25

 SOLICITUD EXTRAORDINARIA DE AUTORIZACIÓN DE TELETRABAJO.eml 238 KB

El mensaje se entregó a los siguientes destinatarios:

[Correspondencia Áreade Talento Humano - Caldas - Manizales \(correspondenciathmzl@cendoj.ramajudicial.gov.co\)](mailto:correspondenciathmzl@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Asunto: SOLICITUD EXTRAORDINARIA DE AUTORIZACIÓN DE TELETRABAJO

3 correos electrónicos



DESAJMAO25-2131

Manizales, 8 de octubre de 2025

Doctor
ANDRÉS FELIPE LÓPEZ RESTREPO
Ciudad

Asunto: *Atención derecho de petición*
Acción de tutela radicado 17001-33-33-002-2025-00361-00
Auto: 1710
Accionante: ANDRES FELIPE LOPEZ RESTREPO
Accionado: DIRECCION EJECUTIVA SECCIONAL DE
ADMINISTRACION JUDICIAL

Cordial saludo;

Por medio del presente, y en atención a lo descrito del asunto, esta oficina se permite dar respuesta a su petición en los siguientes términos:

1. El Acuerdo PCSJA24-12151 de 2024, establece el teletrabajo en la Rama Judicial, como una alternativa laboral que le permite a un servidor judicial desempeñar sus funciones mediante la utilización de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, desde un lugar distinto a su lugar de trabajo habitual. De la misma manera, se establece su duración, condiciones de acceso, deberes y obligaciones del teletrabajador y la evaluación de los resultados del teletrabajo; así mismo, se establece el trámite a seguir y fija el cronograma para presentar las solicitudes; en el parágrafo del artículo 3 se indica claramente: *“El teletrabajo se podrá solicitar anualmente en las fechas de trámite establecidas en este Acuerdo”*.
2. El citado Acuerdo, establece que el trámite de las solicitudes para acceder al teletrabajo se debe diligenciar **en el aplicativo dispuesto por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial** (num. 1 artículo 10), siendo este el único canal establecido para dicho trámite significa que cualquier otro medio para este trámite, a la luz de la regulación normativa para la Rama Judicial se tendrá como no válida.
3. En este punto se resalta que una vez entró en vigor el Acuerdo PCSJA24-12151 de 2024 y previo iniciarse el plazo previsto para las solicitudes de Teletrabajo de la presente vigencia, a través de la UNIDAD DE TRANSFORMACION DIGITAL, se dieron a conocer los instructivos de teletrabajo por los canales masivos de comunicación de la Rama Judicial que incluían ABC de

TELETRABAJO, instructivo de creación de pregunta de seguridad, e instructivo de solicitud de Teletrabajo.

Al validar en el aplicativo el caso que nos ocupa, no encontramos registro o evidencia de su solicitud, en ese orden de ideas, y considerando lo expuesto en el numeral 1 del artículo 10 del Acuerdo PCSJA24-12151 del 28 de febrero de 2024, el aplicativo de teletrabajo está dispuesto por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial en los primeros diez (10) días hábiles del mes de marzo, para este fin, como se puede observar a continuación:

CAPÍTULO 3

Trámite para acceder al teletrabajo

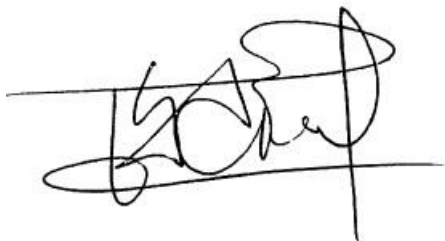
Artículo 10. Acuerdo de voluntades de teletrabajo. Para acceder al teletrabajo se seguirán los siguientes pasos:

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.

Así las cosas, para la fecha que se realizó su solicitud (28 de agosto de 2025), el término de disponibilidad del aplicativo en mención había finalizado y en consecuencia no es posible dar trámite a más solicitudes por ahora.

Le invitamos para que, dando cumplimiento al mencionado acuerdo, realice dicho trámite dentro del término establecido.

Cordialmente,



JAIME GREGORIO GARCES RUEDA
Jefe Área Talento Humano

Elaboró: James David Castaño Duque, Profesional Universitario Área Talento Humano
Luisa Fernanda Rodríguez Montaña Profesional Universitario
Revisó: Jaime Gregorio Garces Rueda, Jefe Area Talento Humano



EL JARDIN INFANTIL SEMILLITA
Sandra Milena Marín González
Nit 30.332.014-7

Ubicado en la Ciudad de Manizales, con Nit 30,332,014-7

aprobado por nueva resolución de estudios numero

852 del 15 de Junio de 2010

Código DANE 317001003988

Certifica que:

Miguel López Mantilla

Identificado Registro Civil de nacimiento No 1.247.870.931

*Ha realizado la matricula en nuestra institución
para el año 2025, asistiendo a Jornada Completa en el
NIVEL DE CAMINADORES en calendario A
En el horario de 7:30 Am a 6:00 Pm.*

*En constancia se firma en Manizales el día 05
de Agosto de 2025.*

Sandra Milena Marín González
Sandra Milena Marín González

Directora JARDIN INFANTIL SEMILLITA
Manizales

