

Bogotá 5 de Julio de 2023.

Señor

JUEZ ADMINISTRATIVO DE BOGOTA REPARTO
E.S.D

Referencia: ACCION DE TUTELA POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y FUERO SINDICAL CONTRA EL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR.

Yo **NIMIA ESTHER MENA MENA**, ciudadana mayor identificada con la Cédula de ciudadanía No. 35.602.196 de Quibdó mayor y vecino de Bogotá identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma en calidad de Profesional Universitario grado 7 de Profesión Trabajadora social, vinculada al **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**.

Por medio del presente escrito me permito instaurar ante su despacho **ACCION DE TUTELA** en contra del **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR** por la violación a mis Derechos a la estabilidad laboral reforzada y fuero sindical en conexidad con el Derecho al trabajo, al mínimo vital, Dignidad humana y Derecho al Fuero Sindical baso la siguiente acción en los siguientes hechos:

HECHOS

PRIMERO: Que, desde el día 11 de septiembre del año 2017 me encuentro vinculada al ICBF mediante Nombramiento en provisionalidad en el cargo PROFESIONAL UNIVERSITARIO Grado 7 y Código 2044 ubicada en la Regional Bogotá y Dependencia Centro Zonal Kennedy del ICBF.

SEGUNDO: Soy progenitora de **DAHIAN YULIETH RIOS MENA** de la cual he venido asumiendo la custodia y cuidado, la cual se fijó mediante acuerdo conciliatorio aprobado por La Cámara de Comercio de Bogotá en el Centro de Arbitraje y Conciliación desde el **13 de noviembre de 2018, No. de caso 128365** y adquiriendo la condición de Madre Cabeza de Familia. Sobre este respecto, es fundamental precisar que según lo consagrado en Acta número 2248 del 2023, suscrito en la Notaria Sesenta y Ocho 68 del Círculo de Bogotá D.C., "declaré" que según la Ley 82 de 1993 tengo la condición Legal de Madre Cabeza de Hogar, por cuanto he sido la única persona que responde Moral y económicamente por mi hija quien en la actualidad tiene **18 años** y sufrago sus gastos de estudios secundarios en la **Universidad Manuela Beltrán** ubicada en la Carrera 1ª # 60-00 en II Semestre de Derecho.

TERCERO: Así mismo soy integrante de Subdirectiva del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FAMILIA DEL ICBF "SINTRAFAMILIAR BOGOTÁ"**, de la cual soy miembro fundador y quede elegida como presidenta de la **SUBDIRECTIVA BOGOTÁ** teniendo **FUERO SINDICAL** desde la creación ante el MINTRABAJO con Radicado **fehado el 14 de abril de 2023** ante la Inspección de Trabajo del Circuito de **Bogotá** con respectiva con Acta de creación de la Subdirectiva **SINTRAFAMILIAR REGIONAL BOGOTÁ** a la fecha con ultima restructuración de la Subdirectiva Bogotá mediante Radicado **08SI202372110000002022** del 14 de abril del 2023 a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Dirección Territorial.

CUARTO: Mediante correo electrónico enviado por el Presidente Nacional de SINTRAFAMILIAR a la Directora General del ICBF el día **14 de abril de 2023 se notifica sobre la creación de la SUBDIRECTIVA BOGOTA DE SINTRAFAMILIAR**.

QUINTO: EL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR me reconoció la condición de estabilidad reforzada por **Fuero Sindical** mediante Correo electrónico Certificado empresa 472 correocertificadonotificaciones@4-72.com.co el día 2 de junio de 2023 a las 9:21 a.m. asunto 202312100000138521.

SEXTO: EL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR solicito a todos los funcionarios enviar los documentos o soportes en donde se demostrara la calidad de sujeto de especial protección constitucional por ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA o FUERO SINDICAL, por lo cual debido a la calidad que ostento como de MADRE CABEZA DE FAMILIA, envié todos los soportes solicitados por la Coordinadora y la Administración el 20 de febrero de 2023 y con reiteración el 28 de marzo de 2023 y a la fecha no he obtenido respuesta alguna. Del mismo modo el día 21 de abril de 2023 envié por vía correo electrónico a la Administración un Derecho de petición con soportes solicitando revisara mi caso y se ordenara a quien corresponda para que la suscrita sea reconocida con el beneficio otorgado por la ley y la fecha no he tenido respuesta sobre la Estabilidad Laboral Reforzada – Madre Cabeza de Familia.

SEPTIMO: EL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR a sabiendas de tener reconocidas la condición Fuero Sindical y los soportes de estabilidad laboral reforzada - Madre Cabeza de Familia me vulneró mis derechos mediante la resolución 3326 declarándome insubsistente en el cargo Profesional universitario, código 2044, grado 07.

OCTAVO: De dicha Resolución fui notificado por **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR** me notifico a través de correo electrónico el día 26 de junio de 2023 a las 9:02 a.m. aadjuntando la resolución 3326 de 2023 *"la cual no admite recurso alguno"*, seguidamente mediante segundo correo con asunto *"Terminación de la provisionalidad"* el día 6 de Junio de 2023 a las 9:21 a.m. argumentando *"La fecha de efectividad de la terminación de su nombramiento provisional es a partir del día 6 de junio de 2023, fecha en que toma posesión la persona nombrada en el artículo primero de la precitada Resolución"*

NOVENO: La corte al respecto de la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA en múltiples fallos señala que *"antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en Provisionalidad deberán ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando constitucional en múltiples siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento sentencias SU-446 DE 2011, T373 DE 2017 T464 DE 2019 ..."* *"...por sujetos de especial protección como lo son Padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales, pre pensionados, fuero Sindical y mujeres embarazadas; las entidades deberán proceder con especial cuidado antes de efectuar los respectivos nombramientos mediante la adopción de medidas afirmativas, relativas a su reubicación, y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante siempre y cuando demuestren una d esas condiciones tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento..."*

DECIMO: Con la decisión tomada por par parte del **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR** me fueron vulnerados los derechos fundamentales al Trabajo a la Estabilidad Laboral reforzada en conexidad al mínimo vital, a la igualdad, a la dignidad humana y a los Derechos fundamentales de mi hija.

FUNDAMENTO

El INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR en los hechos que relaciono me vulneró los Derechos Fundamentales a al Trabajo, Salud a la Estabilidad Laboral reforzada en conexidad al mínimo vital, a la igualdad, a la dignidad humana y a los Derechos fundamentales de mi menor hijo, consagrados en Artículos 13, 25, 39 y 44 Y ARTICULO 1 y 53 de la CONSTITUCION NACIONAL.

LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD QUE DESEMPEÑAN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

En consonancia con el artículo 53 de la Constitución Política, según el cual una de las garantías mínimas que debe tener el trabajador es la estabilidad en el empleo, este Tribunal ha reconocido el "derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, que se deriva del principio de derecho a la igualdad de trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad."^[109] Así las cosas, la Corte Constitucional ha definido la estabilidad laboral como:

"una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo, sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales".^[110]

Los titulares de la estabilidad laboral reforzada, tal como lo ha sostenido la Corte, son aquellas personas que se encuentran amparadas por el fuero sindical, en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, así como aquellos trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Al respecto, este Tribunal ha sostenido que dicha limitación hace referencia a una aplicación extensiva de la Ley 361 de 1997,^[111] a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacidad o invalidez.^[112]

Tratándose de los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, la Corte ha manifestado que gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causales legales que deben expresarse de manera clara en el acto de desvinculación. De esta manera, la Corte ha reiterado que "la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están

vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos.^[113] Sobre este punto, en la sentencia SU-446 de 2011, la Corte señaló que:

"la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapsode duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente."

Sin embargo, teniendo en cuenta que dentro de las personas que ocupan un cargo de carrera en provisionalidad, pueden haber sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes estén próximos a pensionarse, o personas que se encuentran en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, la Corte ha reconocido que *"antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en provisionalidad deberán ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento."*^[114] En esta dirección, en sentencia SU-917 de 2010, esta Corporación precisó que *"la vinculación de estos servidores se prolongará hasta tanto los cargos que lleguen a ocupar sean provistos en propiedad mediante el sistema de carrera o su desvinculación cumpla los requisitos exigidos en la jurisprudencia constitucional."*

A modo de conclusión, tal como se reiteró en las Sentencias T-373 de 2017 y T-464 de 2019, en aquellos casos en los que surge, con fundamento en el principio del mérito, la obligación de nombrar de la lista de elegibles a la persona que superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y pre pensionados, las entidades deben proceder con especial cuidado antes de efectuar los respectivos nombramientos, mediante la adopción de medidas afirmativas, (dispuestas en la constitución art. 13 numeral 3º, y en la materialización del principio de solidaridad social -art. 95 ibidem-),^[115] relativa a su reubicación, y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento.

Fuero por Enfermedad, Discapacidad y/o Incapacidad

Entonces la protección en la estabilidad laboral que se da a los trabajadores(as) que por sus condiciones específicas se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, lo cual los hace sujetos de especial protección, y son:

- Quienes poseen algún tipo de limitación física, psíquica o sensorial debidamente acreditada.
- Las personas con discapacidad.
- Las que se encuentran en procesos de rehabilitación o en tratamientos médicos.
- Las que se encuentran incapacitadas.

Inicialmente no importa el grado de discapacidad, en tanto la protección está pensada para evitar la discriminación:

Comprende derechos a la reincorporación y a la reubicación laboral.

Para despedir a cualquier trabajador(a) con las características antes mencionadas, el empleador debe:

- Solicitar autorización previa ante el inspector de Trabajo donde se acredite que la persona incurrió en una justa causa que amerite dar por terminado su contrato.

Si no lo hace:

- El despido no tiene efecto, debiendo el empleador reintegrar al trabajador(a) cancelándole todos los salarios y prestaciones

Es la protección en la estabilidad laboral que se da a los trabajadores(as) que por sus condiciones específicas se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, lo cual los hace sujetos de especial protección, y son:

Quienes poseen algún tipo de limitación física, síquica o sensorial debidamente acreditada.

- Las personas con discapacidad.

- Las que se encuentran en procesos de rehabilitación o en tratamientos médicos.
- Las que se encuentran incapacitadas.

Inicialmente no importa el grado de discapacidad, en tanto la protección está pensada para evitar la discriminación:

Comprende derechos a la reincorporación y a la reubicación laboral.

Para despedir a cualquier trabajador(a) con las características antes mencionadas, el empleador debe:

- Solicitar autorización previa ante el inspector de Trabajo donde se acredite que la persona incurrió en una justa causa que amerite dar por terminado su contrato.

Si no lo hace:

- El despido no tiene efecto, debiendo el empleador reintegrar al trabajador(a) cancelándole todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, además tendrá que pagar una indemnización al trabajador, de 180 días de salario y otras indemnizaciones que se deben.

Para solicitar la autorización para despedir a una persona discapacitada, es necesario que haya terminado la rehabilitación integral, a menos que la misma no resulte procedente o no sea posible culminarse. Situación que no se ha gestionado por la administración posterior al reconocimiento de tal calidad de estabilidad laboral reforzada y además que continuó en tratamiento.

Se protejan mis derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la dignidad humana, a la seguridad social, al mínimo vital, al debido proceso, derecho al trabajo, vida en condiciones dignas a la estabilidad laboral reforzada como sujeto de especial protección constitucional en conexidad con los demás derechos que usted señor juez considere vulnerados y/o amenazados por ser sujeto de especial protección constitucional debido a mi delicado estado de salud.

1. cabeza de familia

Se predica que para poder hacer efectiva una protección a la misma se requiere de acciones concretas encaminadas a garantizar y hacer efectivos sus derechos.

Entre estas medidas se encuentra la de la protección al derecho de subsistencia mínima, que se protege mediante el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, por cuanto el bien jurídico que la norma constitucional busca proteger son los derechos tanto de ella/el cómo de su núcleo familiar, que pueden resultar afectados.

La estabilidad reforzada ha sido reconocida por la Corte Constitucional a través de sentencia de unificación, para casos de despidos o desvinculaciones colectivas que se han producido como causa de las reformas a la estructura del Estado. En este sentido es de destacar la protección que se reconoció a las mujeres u hombre cabeza de familia sentencia SU-388 de 2005:

En este orden de ideas, cuando se conjuga el deber del Estado de procurar la estabilidad a sus trabajadores en procesos de cambios estructurales de la organización con el deber de adoptar acciones afirmativas en beneficio de los grupos históricamente discriminados, no es equivocado predicar una estabilidad laboral reforzada para los sujetos de especial protección.

Siendo ello así, el Estado tiene la obligación de adoptar medidas destinadas a proteger de manera especial a los trabajadores que por sus condiciones de debilidad manifiesta o discriminación.

La calidad cabeza de familia exige la adopción de medidas concretas que debe adoptar el ordenamiento para hacer real la reivindicación y protección de los derechos de los miembros de una familia que dependen de uno de los padres de familia.

Haciendo un refuerzo laboral más sustentable a la mujer como lo ha reconocido la Corte Constitucional en un caso de declaratoria de insubsistencia, y más cuando se ha reconocido dependencia de un Niño, niña y/o adolescente, cuyos derechos son prevalentes y estos hijos dependen exclusivamente de aquélla o aquel.

En este orden de ideas, no cabe duda de que la desvinculación se constituye en una afectación directa a su derecho al trabajo, está afectando notablemente el mínimo vital de ella/el y de su hijo o hijos pues el salario que devenga es el único medio de subsistencia y único recurso económico con el que se cuenta para garantizar la educación, alimentación, vestuario, vivienda, entre otros derechos fundamentales de sus hijos (artículo 44 de la Constitución).” Bajo estas premisas, se entiende que para un caso que amerita especial protección, como lo es la asistencia de una persona en estado de debilidad, procede la acción de tutela como mecanismo transitorio, con el fin de evitar la consumación de un perjuicio irremediable sobre los derechos de la mujer y del menor, pues para estos casos el salario que recibía la madre persona responsable el grupo familiar, se convierte en la única fuente de ingreso con la que se asumen los gastos de vivienda, salud, educación, entre otros.

EL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTRA FAMILIAR en los hechos que relaciono me vulneró los Derechos Fundamentales a la Estabilidad Laboral reforzada en conexidad con los derechos al mínimo vital, a la igualdad, a la dignidad humana, al trabajo, a la salud y al Fuero Sindical, consagrados en los Artículos 13, 25,39 y 1 y 53 de la COSTITUCIONAL NACIONAL.

JURISPRUDENCIA DE LA HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL:

Sentencias SU 917 de 2010; SU 446 de 2011; T 373 de 2017 y T 464 de 2019

LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD QUE DESEMPEÑAN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En consonancia con el artículo 53 de la Constitución Política, según el cual una de las garantías mínimas que debe tener el trabajador es la estabilidad en el empleo, la Corte Constitucional ha reconocido el “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, que se deriva del principio de derecho a la igualdad de trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.” Así las cosas, la Corte Constitucional ha definido la estabilidad laboral como:

“una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo, sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales”.

Los titulares de la estabilidad laboral reforzada, tal como lo ha sostenido la Corte, son aquellas personas que se encuentran amparadas por el fuero sindical, en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, así como aquellos trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Al respecto, este Tribunal ha sostenido que dicha limitación hace referencia a una aplicación extensiva de la Ley 361 de 1997, a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacidad o invalidez.

Tratándose de los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, la Corte ha manifestado que gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causales legales que deben expresarse de manera clara en el acto de desvinculación. De esta manera, la Corte ha reiterado que "la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos." Sobre este punto, en la sentencia SU-446 de 2011, la Corte señaló que:

"la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente."

Sin embargo, teniendo en cuenta que dentro de las personas que ocupan un cargo de carrera en provisionalidad, pueden haber sujetos de especial protección constitucional, como: quienes gozan de fuero sindical, las madres y padres cabeza de familia, quienes estén próximos a pensionarse, o personas que se encuentran en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, la Corte ha reconocido que "antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en provisionalidad deberán ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento." En esta dirección, en sentencia SU-917 de 2010, esta Corporación precisó que "la vinculación de estos servidores se prolongará hasta tanto los cargos que lleguen a ocupar sean provistos en propiedad mediante el sistema de carrera o su desvinculación cumpla los requisitos exigidos en la jurisprudencia constitucional."

A modo de conclusión, tal como se reiteró en las Sentencias T-373 de 2017 y T-464 de 2019, en aquellos casos en los que surge, con fundamento en el principio del mérito, la obligación de nombrar de la lista de elegibles a la persona que superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y pre pensionados, fuero sindical las entidades deben proceder con especial cuidado antes de efectuar los respectivos nombramientos, mediante la adopción de medidas afirmativas, (dispuestas en la constitución art. 13 numeral 3º, y en la materialización del principio de

solidaridad social -art. 95 íbidem-), relativas a su reubicación, y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento.

Que la organización sindical **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA FAMILIA DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR –SINTRAFAMILIAR** se establece como organización sindical de empresa, de primer grado, para todos los trabajadores que laboren y presten sus servicios o reúnan los requisitos y condiciones para desempeñarse en la **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**, en cualquiera de sus cargos o perfiles incluidos en el manual de funciones de la entidad o que tengan vinculación mediante contrato de prestación de servicios, que desarrollen actividades psicosociales, asistenciales, de aseguramiento sus servicios, complementarios y conexos y que desempeñen una profesión u oficio de tipo profesional, técnico, tecnológico o de cualquier otra índole, así como actividades directas o indirectas para la entidad.

Que como quiera que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar es la entidad del Estado colombiano que trabaja por la prevención y protección integral de la primera infancia, infancia y adolescencia, el fortalecimiento de los jóvenes y las familias en Colombia, brindando atención especialmente a aquellos en condiciones de amenaza, inobservancia o vulneración de sus derechos, llegando a cerca de 3 millones de colombianos con sus programas, estrategias y servicios de atención con 33 sedes regionales y 215 centros zonales en todo el país.

Que la tener dicha cobertura de servicio el ICBF las organizaciones sindicales tienen la misma cobertura de afiliación en 33 sedes regionales y 215 centros zonales en todo el país, y en ese marco de acción se creó la **SUBDIRECTIVA BOGOTÁ del Sindicato de Trabajadores de la Familia del ICBF – SINTRAFAMILIAR**, adquiriendo a partir de ese momento la calidad de estabilidad laboral reforzada de fuero sindical de conformidad del art. 406 el Código Sustantivo del Trabajo.

Condiciones que fue reconocida mediante acto administrativo – correo electrónico por parte de la Secretaria General del ICBF al consolidar las listad de trabajadores del Instituto que por las diferentes acusas jurisprudenciales y legales gozan del beneficio de estabilidad laboral reforzada.

Que a pesar del beneficio de **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** la administración del ICBF en desarrollo de su acción administrativa comunica la desvinculación de la suscrita al cargo que venía desempeñando en provisionalidad Grado 7 y Código 2044 ubicado en la Regional Bogotá y Dependencia Centro Zonal Kennedy del ICBF. Desconociendo mi calidad de fuero sindical, por ello se puede mostrar al Juez con toda claridad la acción u omisión que generala vulneración y/o amenaza del derecho fundamental que se busca proteger con la tutela.

El fuero sindical es una garantía que forma parte del Derecho Fundamental de Asociación Sindical, la cual protege a los trabajadores(as) que pertenecen a una organización sindical contra todo tipo de despido, desmejoras en sus condiciones laborales y traslados que tengan como finalidad perjudicarlos por conformar o liderar un sindicato.

Además, en materia laboral el empleador debe solicitar autorización previa a un juez laboral en caso de que quiera despedir, desmejorar o trasladar a las personas protegidas por este fuero. Sin que hasta la fecha la administración de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**, hubiese realizado dicha acción que la ley le obliga a ejecutar previamente a la terminación de la designación.

En el caso particular, el nominador a sabiendas de la calidad de estabilidad laboral reforzada mediante Resolución 28 de abril de 2023 comunica la terminación del nombramiento en provisionalidad. Para lo cual la suscrita en interés de asegurar derechos se le requirió he insistió a la administración para que se tomaran medidas proporcionales y racionales a las situaciones jurídicas particulares que se irían presentando en la materialización de los nombramientos de las personas del concurso de méritos No. 2149 del 2021 a sabiendas que no se había realizado previamente el estudio de las situaciones de estabilidad laboral reforzada y así omitir incluir dichas OPEC en la convocatoria.

En vista de esta serie de actos que conllevaron a un resultado que afecta y vulnera interés de muchos servidores públicos en sendos escritos como se puede evidenciar en los anexos de la presente acción la suscrita procedió a solicitar a la Administración la reconsideración de las decisiones teniendo en cuenta la condiciones de estabilidad que paramuchos fue reconocida vía correo electrónico y para otras hasta ahora no se ha precisado respuesta, está emitiendo actos administrativos de insubsistencia pasando por encima de las condiciones y calidades de los trabajadores que gozamos de las condiciones de estabilidad laboral reforzada.

No se desconocen los contenidos legales que, de la declaratoria de insubsistencia de un empleado público con nombramiento provisional, por ser actos administrativos de ejecución (son actos definitivos), y que contra estos no proceden los recursos de Ley establecidos en el Artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y ARTÍCULO 2.2.5.3.4 (Terminación del nombramiento provisional). Pero también es cierto que la Corte Constitucional se pronunció en Sentencia T-1082/12, **Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB**, sobre el análisis de proporcionalidad de los derechos fundamentales y las personas en garantía del debido proceso y el principio de la doble instancia que son de rango constitucional se agotaron los elementos del su derecho de contradicción, y concluyentemente se ha señalado que si proceden recursos frente a los actos de ejecución en garantía del derecho de defensa como manifestación del derecho al debido proceso, se traduce en la facultad que tiene el interesado para conocer las decisiones que se adopten en el marco de un proceso administrativo que se adelante por la autoridad administrativa, e impugnar las pruebas y providencias contrarias a sus intereses, evento que hasta la fecha la administración en la particularidad de mi caso no resolvió y a pesar de ello si emitió el acto administrativo de insubsistencia del cargo de provisionalidad que venía desempeñando, violando además el derecho al debido proceso.

Frente a los contenidos normativos en materia laboral y la jurisprudencia constitucional ha dispuesto que comprende derechos a la reincorporación y a la reubicación laboral, para despedir a cualquier trabajador(a) con las características antes mencionadas, el empleador debe:

- Solicitar autorización previa ante el inspector de Trabajo donde se acredite que la persona incurrió en una justa causa que amerite dar por terminado su contrato.
- Si no lo hace: El despido no tiene efecto, debiendo el empleador reintegrar al trabajador(a) cancelándole todos los salarios y prestaciones.

Sentencia STL 261-2019, la Sala señaló: "no puede pasar por alto que según el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, el fuero sindical es una garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificado por el juez del trabajo.

No obstante, el amparo sindical no es absoluto y, por tanto, se sujeta a restricciones en algunos eventos, sin olvidar que las limitaciones a los derechos sindicales deben ser razonables y proporcionados sin perjuicio de la autorización judicial previa, pues aún en tratándose de reestructuración de entidades públicas es irrefutable la necesidad del permiso judicial».

PRETENSIONES

Señor Juez de Tutela solicito de manera respetuosa:

1. Que se le ordene al **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR** en protección de mis Derechos Fundamentales vulnerados, me vinculen en Provisionalidad en un cargo vacante definitivo de la misma jerarquía o equivalencia al que venía ocupando de ser posible en la misma ciudad donde venía ejerciendo mi cargo Bogotá o Cundinamarca sin que se vea afectada la unidad familiar con mi hija **DAHIAN YULIETH RÍOS MENA** de 18 años.
2. Que se le ordene al **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR** suspenda la posesión a la persona que se nombra en periodo de prueba según la resolución 3326 del 12 de mayo de 2023 hasta tanto se me garanticen los Derechos que se me están vulnerando a mí hija.
3. Que en su defecto de no existir vacante definitiva se le ordene al **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR** en garantía de mis derechos fundamentales vulnerados se me vincule en un cargo que de la misma jerarquía o equivalencia respecto al que venía ocupando de ser posible en la misma ciudad donde venía ejerciendo mi cargo Bogotá o en Cundinamarca.
4. Que de no existir cargos vacantes profesional universitario grado 7 en Trabajo social, se me pueda nombrar en otro cargo de denominación superior que no haya sido ofertado en el concurso o que se encuentra en vacancia definitiva ó temporal.

PRETENSION PROVISIONAL URGENTE

Señor Juez, SOLICITO a su despacho se ordene de forma inmediata al **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR** suspenda la posesión a la persona que se nombra en periodo de prueba según la resolución 3326 de 12 de mayo de 2023 hasta tanto se me garanticen los Derechos que se me están vulnerando y a mí hija.

Debo referir que es imperativo suspender la posesión de la persona que se nombra en periodo prueba, lo anterior teniendo en cuenta que existe un riesgo en la vulneración de mis derechos fundamentales al trabajo, a mi estabilidad laboral reforzada y fuero sindical, es necesaria que previa a mi terminación de vinculación laboral se me garantice mi trabajo, reitero teniendo en cuenta mis condiciones y conocidas y reconocidas formalmente por el Instituto.

PRUEBAS

Allego como pruebas documentales las siguientes:

1. Resolución nombramiento provisionalidad
2. Cedula de ciudadanía.
3. Soportes Pantallazos De Correos Enviados y Recibidos Notificación Subdirectiva Fuero Sindical Notificación y Derecho Petición
4. Registro civil hija
5. Certificado de estudio hija
6. Acta creación Subdirectiva SINTRAFAMILIAR BOGOTÁ
7. Constancia deposito sindical
8. Memorando Deposito Modificación Junta Directiva Sindical SINTRAFAMILIAR Bogota Firmado
9. Excel reconocimiento Fuero sindical
10. Comunicación nombramiento periodo de prueba y posesión remplazo
11. Terminación Nombramiento Provisional
12. Oficio terminación nombramiento provisionalidad
13. Declaración Madre Cabeza de familia
14. Derecho de Petición

PRUEBAS DE OFICIO

Solicitar al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR cuales cargos para Trabajo social se encuentran vacantes a nivel Nacional.

DECLARACION JURAMENTADA

Manifiesto bajo la gravedad de juramento que no he instaurado acción de Tutela sobre los mismos hechos y pretensiones de los acá solicitados

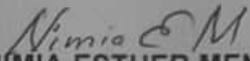
DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES

Al accionado

Dirección Sede de la Dirección General: Av. Carrera 68 # 64C - 75 Bogotá, Colombia. Correo Notificaciones Judiciales ICBF: Notificaciones.Judiciales@icbf.gov.co

Yo recibiré notificaciones de la secretaría de su despacho en la siguiente dirección: Carrera 78 # 0 - 70, torre 6, apartamento 301, barrio Techo, Conjunto Techo 10, correo electrónico nimiaesther@yahoo.es Teléfono: 3204362445.

Ruégole al Señor Juez darle trámite de ley a esta acción, Del señor Juez,


NIMIA ESTHER MENA MENA

C.C. No. 35.602.196 de Quibdó

nimiaesther@yahoo.es

Celular: 3204362445