

Barranquilla, julio 04 de 2023

Señor,
JUEZ CONSTITUCIONAL
E. S D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: ANA ROSA RUDAS MERCADO
ACCIONADO: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF

ANA ROSA RUDAS MERCADO, ciudadano(a) mayor identificado(a) con la cédula de ciudadanía cuyo número y lugar de expedición aparecen con mi firma, residente en Barranquilla, actuando en calidad accionante , ante usted respetuosamente acudo para promover ACCIÓN DE TUTELA, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1.991, concedan la protección constitucional del derecho fundamental al REINTEGRO LABORAL por SER MADRE CABEZA DE FAMILIA, POR GOZAR DE FUERO DE SALUD CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, así mismo graves violaciones a mis derechos fundamentales a la vida, derecho fundamental a la salud, a la dignidad humana, a la seguridad social, al mínimo vital, al debido proceso, derecho al trabajo, derecho a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada como sujeto de especial protección constitucional, y demás condiciones especiales en conexidad con los demás derechos que usted señor juez considere vulnerados y/o amenazados por la entidad accionada ICBF para que judicialmente se me conceda la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales y especiales por la protección reforzada por efecto del Fuero de madre cabeza de familia reconocida por el ICBF en 2017, actualmente se me comunica la terminación de mi vinculación laboral la cual sostenía a través de nombramiento en provisionalidad, a pesar de la existencia y reconocimiento de la calidad de protección.

Fundamento la acción en los siguientes

HECHOS:

PRIMERO: Que, desde el día 06 de agosto del año 2016, ingrese a laborar al ICBF y actualmente me encuentro vinculada al ICBF mediante Nombramiento en provisionalidad en el cargo PROFESIONAL UNIVERSITARIO Grado 7 y Código 2044 ubicado en la Regional ATLANTICO y Dependencia del ICBF.

SEGUNDO. - Que, el día 12 de septiembre de 2017, mediante concurso interno recibí nombramiento en provisionalidad

TERCERO.- Que, el día 27 de Abril de 2023 la comisión nacional del servicio civil (CNSC), conforme la lista de elegibles para proveer la planta de personal o empleos vacantes para la planta de personal del ICBF.

CUARTO.- Que, la administración del ICBF a través de Secretaria General a pesar de conocer la condición de fuero de madre cabeza de familia, y su estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, expidió la Resolución No. 3806 de fecha 12 de mayo del año 2023, la Terminación de mi Nombramiento en Provisionalidad de la suscrita al cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-7 de carrera administrativa de la planta global de personal del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR.

PRETENSIONES

Solicito de manera respetuosa al señor Juez de Tutela:

1. Se ordene al demandado Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF en la protección de mis derechos fundamentales aquí invocados que mantenga mi vínculo laboral en provisionalidad teniendo en cuenta mi calidad de aforado sindical, o en su defecto, se ordene a título de REINTEGRO laboral la vinculación provisional en el Centro Zonal ATLANTICO en un cargo de la planta global del ICBF como profesional universitario grado 7 código 2044 en el de la Regional ATLANTICO o a otro de igual o mejores condiciones. De conformidad con la sentencia T- 464 de 2019.
2. 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 la calidad de Fuero de Madre cabeza de familia o calidad estabilidad laboral reforzada que ostento y que ha sido reconocida por la administración y como se puede evidenciar en la relación de reconocimiento que emitió la Administración del ICBF.
3. Se determine por el señor juez de tutela, que como profesional universitario grado 7 código 2044 soy beneficiaria de la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada por medio del cual se establecen criterios Objetivos para la reubicación o reintegro laboral
4. Solicito al señor juez muy respetuosamente ordene como medida provisional a la entidad demanda Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF,

SUSPENDER los actos administrativos de desvinculación contenidos en los: Resolución No. 3806 de mayo 12 de 2023

5. Sírvase señor juez se decrete por su despacho el amparo constitucional de protección de REINTEGRO LABORAL por FUERO de salud y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

6. Soy progenitora de una adulta de 22 años quien padece de una patología psiquiátrica y ella es madre de un hijo de 3 años del cual he venido asumiendo la custodia y cuidado, se fijó acuerdo conciliatorio, adquiriendo la condición de Madre Cabeza de Familia. Sobre este respecto, es fundamental precisar que según lo consagrado en Acta Extrajudicial suscrito en la Notaria del círculo de Tunja, "declaré" que según la Ley 82 de 1993 tengo la condición Legal de Hombre o Mujer Cabeza de Hogar, por cuanto he sido la única persona que responde Moral y económicamente por mis hijos menores de edad. Condición que fue reconocida por la entidad mediante comunicación. En consecuencia solicito señor Juez se decrete por su despacho el amparo constitucional de protección de REINTEGRO LABORAL por FUERO POR MADRE CABEZA DE HOGAR, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

7. Así mismo, Debido a mi condición médica sustentada en la historia clínica la cual será anexada a la tutela, donde los especialistas diagnostican mi condición de salud.

8. El INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR me reconoció la condición de estabilidad reforzada por Fuero MADRE CABEZA DE HOGAR,

9. El INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR a sabiendas de tener reconocidas las condiciones de estabilidad laboral reforzada por Padre Cabeza de Familia y Fuero de Salud me vulneró mis derechos mediante la resolución declarándome insubsistente en el cargo.

10. De dicha Resolución fui notificado por INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR el día 27 DE JUNIO DE 2023 a través de correo electrónico, la cual no admite recurso alguno, por ello procede la tutela porque no existe otro mecanismo o medio legal más garantista que la tutela, porque esta decisión provoca un daño irremediable en 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 la calidad de Fuero o calidad estabilidad laboral reforzada que ostento y que ha sido reconocida por la administración, como se puede evidenciar en la relación de reconocimiento que emitió la Administración del ICBF (Excel)

ARGUMENTOS

Para el tema de salud

1. Fuero por Enfermedad, Discapacidad y/o Incapacidad

Los trabajadores con discapacidades o limitaciones físicas o mentales de acuerdo al artículo 26 de la ley 361 de 1997, gozan de estabilidad laboral reforzada que impide su despido en ocasión a esa discapacidad sin la previa autorización del ministerio del trabajo.

Esto aplica para trabajadores con niveles de discapacidad que impliquen la pérdida de capacidad laboral de por lo menos el 15% (Corte suprema de justicia sentencia SL5427-2021), y en criterio de la Corte constitucional, para la discapacidad laboral moderada, severa o profunda, que puede ser incluso del 5%.

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 imitación 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.

CIRCULAR No. 09 de 2022 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Comunicado Sentencia SU-348 de 2022 Corte Constitucional

Apreciados clientes:

A continuación, nos permitimos informar sobre el comunicado de prensa emitido por la Corte Constitucional, en el cual puntualizó los aspectos más importantes de la sentencia SU-348 de 2022 (no publicada aún), sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada:

El caso objeto de estudio es el de un trabajador que luego de sufrir un accidente común que afectó su brazo izquierdo, fue despedido con justa causa mientras se encontraba incapacitado con fundamento en la causal prevista en el numeral 15 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., es decir, por llevar más de 180 días incapacitado, sin autorización previa del Inspector del Trabajo.

En primera instancia se ordenó el reintegro, sin embargo, en segunda instancia el Tribunal Superior de Valledupar, revocó el fallo absolviendo a la empresa demandada al considerar que el actor no tenía una pérdida de capacidad relevante. Por su parte, la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al desatar el recurso de casación, mantuvo esta decisión aduciendo errores de técnica en la demanda y no estar probado en

el expediente un estado de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, que lo harían beneficiario de una estabilidad laboral reforzada.

Luego de tramitarse una acción de tutela contra la última decisión, la Corte Constitucional revisó el caso. En su decisión protegió los derechos a la igualdad, debido proceso y estabilidad laboral reforzada del trabajador mediante la sentencia objeto del comunicado, declarando la nulidad de la sentencia de casación de la Corte Suprema de Justicia y ordenando expedir una nueva decisión de fondo en la que se aplique la jurisprudencia constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada, pues el trabajador tenía una incapacidad médica certificada por su EPS.

A juicio de la Corte Constitucional, la Corte Suprema incurrió en dos errores: I) Se configuró un defecto procedimental por exceso ritual manifiesto al no admitir el recurso de casación alegando errores de técnica argumentativa, y II) Desconoció el precedente jurisprudencial omitiendo aplicar la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre estabilidad laboral reforzada, específicamente las sentencias C-531 de 2000, T-1040 de 2001, T-198 de 2006 y T-850 de 2011.

La Corte Constitucional en su análisis señaló que la protección de la estabilidad laboral reforzada no se limita únicamente a quienes tienen un estado de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, como lo consideró el Tribunal de Valledupar al desatar la segunda instancia en el proceso ordinario.

También hizo un llamado para que no se utilice la expresión “discapacidad severa, moderada y leve” para referirse a la pérdida de capacidad laboral, pues no se adecúa al enfoque social de discapacidad acogido en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Precisó que la discapacidad, según este enfoque, no es una condición médica que pueda tildarse como severa, moderada o leve.

El Magistrado Alejandro Linares Cantillo aclaró el voto, y cinco Magistrados más se reservaron la posibilidad de aclararlo, razón por la cual la sentencia aún no ha sido publicada.

Los argumentos más relevantes de la aclaración del voto del Dr. Linares son que, la Sala Plena de la Corte Constitucional entiende erróneamente la discapacidad como una incapacidad, generando con ello una protección que en últimas afecta el acceso de los discapacitados al empleo. Así mismo, cuestionó la aplicación del precedente jurisprudencial que se le exige a la Corte Suprema de Justicia, aduciendo que no es viable una aplicación descontextualizada en casos con situaciones fácticas y problemas jurídicos disímiles, pues ello conlleva en últimas a desconocer la figura del precedente judicial constitucional.

A nuestro juicio, el empleador incurrió en un error al despedir con justa causa al trabajador que llevaba más de 180 días incapacitado aplicando la causal prevista en el numeral 15 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., por lo que el reintegro ordenado en primera instancia era correcto. Lo anterior, no solo por que en efecto, gozaba de estabilidad laboral reforzada, sino porque la Sentencia C – 200 de 2019 de la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada de la norma, aduciendo que esa causal no puede aplicarse de forma automática sino acudiendo al Ministerio del Trabajo para solicitar autorización para el despido.

No obstante, no compartimos las consideraciones de la Corte Constitucional en cuanto a:

1. Que la Corte Suprema de Justicia deba aplicar en los casos de salud la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que señala que todo trabajador que tenga una disminución suficiente de salud que le impida o dificulte sustancialmente realizar su trabajo, se encuentra en estado de debilidad manifiesta y por ende, goza de estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto al no estar definidos ni parametrizadas los conceptos “dificultad sustancial en la salud” o una “disminución suficiente,” la protección resulta demasiado amplia, al punto que cualquier patología genera la estabilidad, que es como en la práctica viene operando, y es lo que precisamente cuestiona el Magistrado Linares en su aclaración del voto.

2. El recurso de casación es un recurso que por su naturaleza es dispositivo, lo que implica que la competencia de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia se limita a lo pedido y en la forma en que está pedido en la demanda de casación. Luego si ésta resulta insuficiente a la Corte le está vedado corregirla, cambiarla o complementarla por que se quebrante el principio de la imparcialidad del Juez. De manera que no compartimos la postura de la Corte Constitucional al considerar que la Corte Suprema incurrió en un defecto procedimental por exceso ritual manifiesto porque se desmaterializa la rigurosidad del recurso de casación. Claramente el fallo afecta profundamente el entendimiento que la Corte Suprema de Justicia le da a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada y por ende, el resultado de los procesos judiciales que a la fecha cursan pretendiendo el reintegro por salud, precisamente por no ser claros los parámetros que plantea la Corte Constitucional en su concepto de debilidad manifiesta. Habrá que esperar tanto el texto completo de la sentencia de la Corte Constitucional, como la nueva sentencia que debe proferir la Corte Suprema de Justicia atendiendo la orden de tutela.

Una vez se conozca el texto oficial de la sentencia les estaremos informaremos. Quedamos atentos a cualquier inquietud sobre el particular.

Además existe la CIRCULAR No. 09 de 2022 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Comunicado Sentencia SU-348 de 2022 Corte Constitucional, en el cual puntualizó los aspectos más importantes de la sentencia SU-348 de 2022 , sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada:

El caso objeto de estudio es el de un trabajador que luego de sufrir un accidente común que afectó su brazo izquierdo, fue despedido con justa causa mientras se encontraba incapacitado con fundamento en la causal prevista en el numeral 15 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., es decir, por llevar mas de 180 días incapacitado, sin autorización previa del Inspector del Trabajo.

En primera instancia se ordenó el reintegro, sin embargo, en segunda instancia el Tribunal Superior de Valledupar, revocó el fallo absolviendo a la empresa demandada al considerar que el actor no tenía una pérdida de capacidad relevante. Por su parte, la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al desatar el recurso de casación, mantuvo esta decisión aduciendo errores de técnica en la demanda y no estar probado en el expediente un estado de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, que lo harían beneficiario de una estabilidad laboral reforzada.

Luego de tramitarse una acción de tutela contra la última decisión, la Corte Constitucional revisó el caso. En su decisión protegió los derechos a la igualdad, debido proceso y estabilidad laboral reforzada del trabajador mediante la sentencia objeto del comunicado, declarando la nulidad de la sentencia de casación de la Corte Suprema de Justicia y ordenando expedir una nueva decisión de fondo en la que se aplique la jurisprudencia constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada, pues el trabajador tenía una incapacidad médica certificada por su EPS.

A juicio de la Corte Constitucional, la Corte Suprema incurrió en dos errores: I) Se configuró un defecto procedimental por exceso ritual manifiesto al no admitir el recurso de casación alegando errores de técnica argumentativa, y II) Desconoció el precedente jurisprudencial omitiendo aplicar la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre estabilidad laboral reforzada, específicamente las sentencias C-531 de 2000, T-1040 de 2001, T-198 de 2006 y T-850 de 2011.

La Corte Constitucional en su análisis señaló que la protección de la estabilidad laboral reforzada no se limita únicamente a quienes tienen un estado de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, como lo consideró el Tribunal de Valledupar al desatar la segunda instancia en el proceso ordinario.

También hizo un llamado para que no se utilice la expresión "discapacidad severa, moderada y leve" para referirse a la pérdida de capacidad laboral, pues no se adecúa al enfoque social de discapacidad acogido en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Precisó que la discapacidad, según este enfoque, no es una condición médica que pueda tildarse como severa, moderada o leve.

El Magistrado Alejandro Linares Cantillo aclaró el voto, y cinco Magistrados más se reservaron la posibilidad de aclararlo, razón por la cual la sentencia aún no ha sido publicada.

Los argumentos más relevantes de la aclaración del voto del Dr. Linares son que, la Sala Plena de la Corte Constitucional entiende erróneamente la discapacidad como una incapacidad, generando con ello una protección que en últimas afecta el acceso de los discapacitados al empleo. Así mismo, cuestionó la aplicación del precedente jurisprudencial que se le exige a la Corte Suprema de Justicia, aduciendo que no es viable una aplicación descontextualizada en casos con situaciones fácticas y problemas jurídicos disímiles, pues ello conlleva en últimas a desconocer la figura del precedente judicial constitucional.

A nuestro juicio, el empleador incurrió en un error al despedir con justa causa al trabajador que llevaba más de 180 días incapacitado aplicando la causal prevista en el numeral 15 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., por lo que el reintegro ordenado en primera instancia era correcto. Lo anterior, no solo por que en efecto, gozaba de estabilidad laboral reforzada, sino porque la Sentencia C – 200 de 2019 de la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada de la norma,

aduciendo que esa causal no puede aplicarse de forma automática sino acudiendo al Ministerio del Trabajo para solicitar autorización para el despido. No obstante, no compartimos las consideraciones de la Corte Constitucional en cuanto a:

1. Que la Corte Suprema de Justicia deba aplicar en los casos de salud la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que señala que todo trabajador que tenga una disminución suficiente de salud que le impida o dificulte sustancialmente realizar su trabajo, se encuentra en estado de debilidad manifiesta y por ende, goza de estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto al no estar definidos ni parametrizadas los conceptos "dificultad sustancial en la salud" o una "disminución suficiente," la protección resulta demasiado amplia, al punto que cualquier patología genera la estabilidad, que es como en la práctica viene operando, y es lo que precisamente cuestiona el Magistrado Linares en su aclaración del voto.
2. El recurso de casación es un recurso que por su naturaleza es dispositivo, lo que implica que la competencia de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia se limita a lo pedido y en la forma en que está pedido en la demanda de casación. Luego si ésta resulta insuficiente a la Corte le está vedado corregirla, cambiarla o complementarla por que se quebrante el principio de la imparcialidad del Juez. De manera que no compartimos la postura de la Corte Constitucional al considerar que la Corte Suprema incurrió en un defecto procedimental por exceso ritual manifiesto porque se desmaterializa la rigurosidad del recurso de casación.

Claramente el fallo afecta profundamente el entendimiento que la Corte Suprema de Justicia le da a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada y por ende, el resultado de los procesos judiciales que a la fecha cursan pretendiendo el reintegro por salud, precisamente por no ser claros los parámetros que plantea la Corte Constitucional en su concepto de debilidad manifiesta. Habrá que esperar tanto el texto completo de la sentencia de la Corte Constitucional, como la nueva sentencia que debe proferir la Corte Suprema de Justicia atendiendo la orden de tutela.

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 como 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 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 o 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.

La jurisprudencia de la corte constitucional colombiana ha desarrollado en múltiples sentencias el concepto de la estabilidad laboral reforzada del cual gozan las madres o padres cabeza de familia en específico se ha pronunciado en las siguientes sentencias: T-2007/2006, T-084/2018, T-388/2020, SU-377/2014, SU-388/2005, T-1080/2006, T-329/2020.

La corte ha indicado que el estado colombiano está en la obligación de proteger a las madres o padres cabeza de familia como para lo cual entre otras cosas debe implementar medidas de política pública tendientes a compensar aliviar y hacer menos gravoso las cargas propias del sostenimiento del en un núcleo familiar, en ese sentido explicó que la protección a la madre o padre cabeza de familia busca preservar las condiciones dignas de sus hijos y de las personas que dependen de ella pues es lógico que la protección a estas mujeres o hombres repercute directamente en el bienestar de los miembros de su familia.

Con base en dicha sentencia, los requisitos que debe reunir quien alega tener dicha condición son:

“(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar;

(ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente;

(iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre;

(iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte;

(V) Por Último, Que Haya Una Deficiencia Sustancial De Ayuda De Los Demás Miembros De La Familia, Lo Cual Significa La Responsabilidad Solitaria De La Madre Para Sostener El Hogar.”(subrayado y negrilla fuera del texto)

A su vez, la sentencia SU 389 DE 2005

“La Ley 82 de 1993, mediante la cual se definió el concepto de mujer cabeza de familia y se fijaron medidas concretas de protección, dijo en su artículo 2°, lo siguiente:

“(…) entiéndase por mujer cabeza de familia, quien, siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de los demás miembros del núcleo familiar.”

Dicho esto, una mujer es cabeza de familia cuando en efecto, el grupo familiar está a su cargo. Se trata de una categoría mediante la cual se busca preservar condiciones dignas de vida a los menores y personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a cargo de ella, al tiempo que se pretende apoyar a la mujer a soportar la pesada carga que, por razones, sociales, culturales e históricas han tenido que asumir, permitiéndoles oportunidades en todas las esferas de su vida y garantizándoles acceso a ciertos recursos escasos. Así, en la sentencia C-034 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra) la Corte consideró que el artículo 2° de la Ley 82 de 1993 no violaba el principio de igualdad así definiera “mujer cabeza de familia” sólo en función de la mujer “soltera o casada”, dejando de lado otros estados civiles como la unión libre, debido a que el estado civil no es lo esencial para establecer tal condición, sino el hecho de estar al frente de una familia, y tener a su cargo niños o personas incapaces.

También el Decreto 190 de 2003, que reglamentó parcialmente la Ley 790 de 2002, consagra el siguiente enunciado: “madre cabeza de familia sin alternativa económica” se entiende “mujer con hijos menores de 18 años, biológicos o adoptivos, o hijos inválidos que dependan económicamente y de manera exclusiva de ellas, y cuyo ingreso familiar corresponde únicamente al salario que devenga del organismo o entidad pública a la cual se encuentra vinculada”.

Elementos objetivos y subjetivos que reúno de manera clara e inequívoca como se ha acreditado en las peticiones efectuadas.

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 ibídem-), 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 BOYACA 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 Boyacá y Dependencia del ICBF. Desconociendo mi calidad de fuero sindical, por ello se puede mostrar al Juez con toda claridad la acción u omisión que genera la 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 el/la suscrito/a 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 N0. 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 el/la suscrito/a procedió a solicitar a la Administración la reconsideración de las decisiones teniendo en cuenta la condiciones de estabilidad que para muchos 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 aun en tratándose de reestructuración de entidades públicas es irrefutable la necesidad del permiso judicial».

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.

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 ESTABIAD 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 Córdoba y Dependencia CZ Sahagún del ICBF. desconociendo mi calidad de fuero sindical, por ello se puede mostrar al Juez con

toda claridad la acción u omisión que genera la 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 la 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 xxxx de 2023 comunica la terminación del nombramiento en provisionalidad. Para lo cual el/la suscrito/a 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 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 el/la suscrito/a procedió a solicitar a la Administración la reconsideración de las decisiones teniendo en cuenta la condiciones de estabilidad que para muchos fue reconocida vía correo electrónico a para otras hasta ahora no se ha precisado respuesta está emitiendo actos administrativos de insubsistencia pasando por encima 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 STL261-2019, 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 aun en tratándose de reestructuración de entidades públicas es irrefutable la necesidad del permiso judicial».

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento le manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

PRUEBAS

En orden a establecer la violación y / amenaza de los Derechos Constitucionales Fundamentales cuya protección invoco, solicito se sirva practicar y tener como pruebas las siguientes:

DOCUMENTALES:

1. Copia de Cedula de Ciudadanía.
2. Terminación de nombramiento personal.
3. Documentos madre cabeza de hogar
4. Documentos historias clínicas.
5. Historia Clínica de Ana rudas
6. Documentos estabilidad laboral reforzada
7. Documentos de identidad de hija y nieta.
8. Certificado EPS grupo familiar.
9. Resolución 3806
10. Nombramiento de Katherine García

De oficio las que considere pertinentes Señor (a) juez para establecer con claridad los hechos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento esta acción en lo dispuesto en el Preámbulo de la Constitución Nacional y en los artículos 23 y 86 de la misma, en concordancia con el Decreto reglamentario 2591 de 1991.

El Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

El Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Y los Tratados internacionales en materia laboral y protección a las organizaciones sindicales, el derecho de asociación y el fuero, así como las sentencias de la Corte Constitucional.

COMPETENCIA

De acuerdo con el artículo 1 del decreto 1382 del 2000 la competencia para conocer esta tutela corresponde a los jueces de la república, y dado el domicilio del accionante y la facultad funcional del demandado en el territorio, así como el lugar de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales han ocurrido en este Municipio de Barranquilla, donde los jueces del circuito de Sahagún tienen jurisdicción, es suya la competencia señor juez.

De no considerarse competente, solicito que de inmediato se envié al juez competente.

ANEXOS

Copia de la acción y sus anexos para el traslado al accionado y para el archivo. Los documentos que se presentan como prueba.

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 en la siguiente dirección:
Carrera 18#50-16, Barrio El Carmen, de BARRANQUILLA.
Correo electrónico: **a.n.yrosa@hotmail.com**
Celular: 3022909538

Ruégole al señor Juez darle trámite de ley a esta acción,
De usted señor Juez,



ANA ROSA RUDAS MERCADO
C.C. No. 32.829.542 de Soledad