

Medellín, agosto 28 de 2023

Señor (a)
Juez de Tutela de Medellín (Reparto)
E. S. D.

Accionados: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (I.C.B.F) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)

Accionante: Belisa Vidal Rojas

Acción: Tutela derecho al trabajo y seguridad social, mínimo vital, igualdad, la prevalencia de los derechos de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes y la estabilidad laboral reforzada de Servidora Pública Madre Cabeza de Familia.

BELISA VIDAL ROJAS, identificada con cédula 43.150.817, actuando en nombre propio, con todo respeto, me dirijo a usted con el fin de solicitar **la tutela a los derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, mínimo vital, igualdad y la prevalencia de los derechos de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes**, en contra del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Cecilia de la Fuente de Lleras (I.C.B.F) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (C.N.S.C).

El I.C.B.F. entidad a la cual me encontraba vinculada en provisionalidad, como Profesional Universitario grado 7- código 2044; mediante Resolución No. 2552 de 2023, suscrito por la secretaria general de la entidad, resolvió terminar mi nombramiento en provisionalidad y en virtud del citado acto administrativo, se da nombramiento al servidor público que asumirá el cargo que ostentaba.

Mediante correo electrónico de fecha septiembre 6 de junio 2023 de parte de la coordinadora de Gestión Humana del ICBF, regional Antioquia, se comunica que la fecha de efectividad de la terminación del Nombramiento Provisional que ostento será a partir del 9 de junio de 2023, en razón de que en esa fecha tomará posesión en período de prueba el titular de dicho empleo.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar desconoció mi condición de Madre Cabeza de Familia, la cual es de su amplio conocimiento, pues en su base de datos de seguridad social y demás derechos con los que cuentas los servidores

públicos de la entidad, pueden evidencias, que mi hijo se encuentra afiliado en todos los servicios por parte de su madre, que no se encuentra registro con afiliación de alguien más, como cónyuge o compañero permanente y si ese fuese el caso, también se puede contar con la condición de Madre Cabeza de Familia, en caso que este se dedicara a labores del hogar. Por no tener otros medios de ingreso económico, en este orden de ideas el ICBF omitió, incluso con anterioridad a la Convocatoria del Concurso de méritos, adoptar las medidas de acción afirmativas pertinentes, con el fin de materializar el goce efectivo de los derechos derivados de MI CONDICION DE SUJETO DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL, por encontrarme en especial situación de vulnerabilidad, frente a la convocatoria No. 2149 de 2021- ICBF, concurso abierto de méritos que se llevó a cabo en el ICBF, con el fin de proveer 3.028 vacantes de la planta global en todo el país y 2.818 en la modalidad abierto entre ellas el código 2044 de Profesional Universitario, cargo que ostentaba, dado que de acuerdo con la Jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, con antelación a la expedición del Acto Administrativo de Convocatoria, se debió prever las reglas de protección para garantizar la protección de las personas en estas situaciones especiales, las que prevalecen, en aras de amparar derechos de rango constitucional y que eran necesarias, con la finalidad de establecer como regla de procedimiento la forma como se **garantizarían los derechos a la estabilidad reforzada de mujeres y padres cabeza de familia**, una vez ocurriera el momento de procederse al nombramiento de quien debía ser nombrado en carrera administrativa. Lo que me ha puesto en grave peligro y genera **un perjuicio y daño inminente** a mi subsistencia y a la de mi hijo JUAN CAMILO CASTAÑO VIDAL, quien aún tengo bajo mi cargo, a nivel económico y socialmente, por encontrarse estudiando y no tener medios de ingreso económicos propios, siendo los ingresos económicos derivados de mi trabajo como Psicóloga mi única fuente vital de subsistencia y teniendo en cuenta que, a pesar de ser profesional, en la actualidad cuento con más de 40 años de edad y es de todos conocida la dificultad en nuestro país para encontrar un nuevo trabajo y máxime a esta edad. Solicitud de tutela que promuevo para que se me proteja a mí y mi hijo con la permanencia en el cargo que hasta ahora he ejercido o en su defecto, se me nombre en otro cargo, en iguales o mejores condiciones laborales, lo que fundamento en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: Desde el día 06 de diciembre de 2017 mediante resolución N° 12670 se me nombro con carácter provisional en el empleo de Profesional Universitario grado 7 código 2044 y tomé posesión a mi cargo mediante acta Nro. 0337 el día 06 de diciembre del mismo año. Así

mismo, se ha venido desde años atrás con una relación laboral con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, de la siguiente manera:
05/06/2006 al 31/12/2000 Prestación de Servicios
30/10/2008 al 08/04/2009 Obra y Labor
28/07/2009 al 20/12/2011 Prestación de Servicios
14/08/2015 al 31/12/2016 Vinculación en Planta Temporal
19/01/2017 al 04/10/2017 Prestación de Servicios
06/12/2017 al 09/06/2023 Provisionalidad
Es decir, llevo una permanencia de ocho (8) años seis (6) meses de manera continua e ininterrumpida y aproximadamente 12 años laborando con el ICBF.

SEGUNDO: El día 28 de agosto de 2000 nació mi hijo JUAN CAMILO CASTAÑO VIDAL ROJAS, respecto del cual he debido desde su nacimiento cubrir sus necesidades alimentarias y afectivas en razón de la falta de ingresos y estabilidad laboral por parte de su padre, señor RAMÓN ANTONIO CASTAÑO DUQUE, quien no cuenta con una fuente de ingresos sólida y estable.

TERCERO: Se hace alusión de manera expresa al **acuerdo No. 2081 CNSC del 21-09-2021**, por el cual se convoca a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Convocatoria No. 2149 de 2021-ICBF, comprendiendo seis etapas: 1) Convocatoria y divulgación 2) Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad Ascenso 3) Declaratoria de vacantes desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad Ascenso 4) Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad Abierto, para incluir las vacantes declaradas desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad Ascenso 5) Adquisición de Derechos de Participación e Inscripción para el Proceso de Selección en la modalidad Abierto 6) Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de los participantes inscritos en cualquier modalidad de este proceso de selección 7) Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad de este proceso de selección 8) Conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección 9) Vinculación en Periodo de prueba.

Toda vez que en tal procedimiento se pretermitió por parte de la autoridad competente, cumplir con las exigencias constitucionales que señalan que para adelantar el proceso de selección en entidades públicas, deben tomarse las medidas necesarias para no afectar los derechos fundamentales de aquellas personas que están en condición de vulnerabilidad, no obstante la potestad de desvincular a los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad por un cargo de carrera, por deber es necesario observarse los **requisitos propios de la estabilidad relativa o intermedia de que son titulares**, entre ellos (I) la adopción de medidas de acción afirmativa, tendientes a proteger efectivamente

el especial contexto de las personas vinculadas en provisionalidad, y (II) la motivación del acto administrativo de desvinculación.

En esta ocasión debe tenerse en cuenta, de un lado, que existe un acto administrativo que ordena mi desvinculación de un cargo con derechos de carrera, en el cual estuve **nombrada en provisionalidad**, para posesionar a quien quedó en la lista de elegibles correspondiente al cargo Profesional Universitario grado 7 código 2044 de la planta Global del ICBF, Regional Antioquia, Medellín, desconociendo que soy sujeto de especial protección por tener la calidad de madre cabeza de familia.

CUARTO: Mi única fuente de ingresos es la que se deriva de la vinculación laboral que tengo con el ICBF, razón por la cual, al ser la única persona que cubre las necesidades alimentarias propias y las de mi hijo, con esta situación, se colocaría a mi hijo en situación de desprotección ya que con la perspectiva de quedarme desempleada se vería privado del mínimo vital para el cubrimiento de sus necesidades alimentarias, de educación, salud, entre otros, situación que, además, me afectaría a mi como trabajadora sujeta de protección reforzada.

QUINTO: Cabe mencionar que desde el 29 de junio de 2023 presenté derecho de petición al ICBF a fin de que se adoptarán en mi favor y en el de mi hijo estudiante acciones afirmativas de especial protección por ser madre cabeza de familia así:

“**Belisa Vidal Rojas**, identificada con la cedula de ciudadanía No.43.150.817 de Medellín, mayor de edad y actuando en nombre propio, en ejercicio del Derecho de Petición que consagra el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, Ley 1755 del 30 de junio de 2015 y demás normas concordantes, en mi condición de Profesional Universitaria del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR, con grado 7- servidora pública en provisionalidad y Madre Cabeza de Familia, comedidamente me dirijo a usted, con el fin de solicitarle se sirva expedir el correspondiente acto administrativo y/o tome las medidas de acción afirmativa pertinentes, con el fin de materializar el goce efectivo de **MI CONDICIÓN ESPECIAL DE SUJETO DE PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL**, por encontrarme en condiciones de vulnerabilidad, frente a la convocatoria No. 2149 de 2021 - ICBF, a concurso abierto de méritos que se está llevando a cabo al interior del Instituto, con el fin de proveer 3.028 en la planta global y 2.818 en la modalidad abierto, vacantes, incluyendo el código 2044 de Profesional Universitario, cargo que ostentaba, trámite administrativo que **a la fecha se encuentra en la fase de nombramiento en periodo de prueba**.

Así mismo y en todo caso, se me proteja con la posibilidad de permanecer en el cargo que ahora ejerzo o en su defecto, se me traslade a otro cargo, en iguales o mejores condiciones laborales, en el evento de presentarse algún proceso de reestructuración institucional o ante la ocurrencia de cualquiera otra circunstancia que atente contra mi estabilidad laboral”.

Cabe señalar que con el derecho de petición no solo cite los hechos relativos al establecimiento de la relación laboral con el ICBF sino también los constitutivos de mi condición de mujer cabeza de familia y los relativos al Concurso de Méritos No. 2149 de la CNSC, así como, soportes documentales de los hechos fundamento de la petición.

Mediante correo electrónico, se recibe respuesta con radicado No. 20231210000097421 fechado 23 de agosto de 2023, suscrito por el señor Director de Gestión Humana del ICBF, respuesta en la que pese a que se reconoce la condición de vulnerabilidad, refieren la imposibilidad de garantizar la continuidad en el empleo, en razón a: 1. La obligatoriedad del uso de listas de elegibles para las vacantes nuevas y definitivas existentes por el término de dos años, es decir, hasta el 2025, toda vez que **no se cumple** la condición que la lista de elegibles este conformada por un número menor de aspirantes al de los empleos ofertados a proveer, lo que según ellos les impide tener en cuenta el orden de protección previsto en la norma por carencia de margen de maniobra. 2. Que la cantidad de elegibles supera el número de vacantes ofertadas, fundamentos que bajo ninguna medida les impide la garantía de los derechos de los demás sujetos de protección especial, constitucionalmente, ignorando por completo lo establecido en la norma de normas.

El ICBF no puede omitir adelantar las respectivas acciones afirmativas y las maniobras correspondientes, justificándose en la misma norma, que lo insta también a salvaguardar los derechos de sujetos en condición de vulnerabilidad, a los que se les debe respetar el derecho al trabajo, a la dignidad e integridad personal, precisamente por la condición que ostentan. Pues ésta sí cuenta con un gran margen de maniobras que pueden adelantar, por ejemplo en el momento cuentan con una cantidad considerables de vacantes definitivas en diferentes grados aún sin proveer, donde pueden ubicar al personal en provisionalidad de especial protección, sin embargo, no proceden con el deber con la justificación que estos cargos deben ser ocupados por el personal de las listas de elegibles resultado del proceso del selección de la convocatoria 2149, lo cual es una aberración, considerando la mala interpretación que le dan a la norma, omitiendo lo que indica la constitución y la jurisprudencia, es más las maniobras se deben adelantar desde antes de ofertar los cargos, considerando que los ocupados por personas de especial protección no debería ser ofertados, para precisamente no vulnerarles el derechos que les concierne, condición que a la luz de la normativa en la materia y la jurisprudencia constitucional ostento como lo describí en el derecho de petición que el ICBF demoró más de dos meses en responder, sin las debidas formalidades; descritos en el cuerpo del correo, sin firma, entre otros, lo que indica la poca importancia y falta de solidaridad con los servidores públicos que han estado con la entidad por años, entregando lo mejor de sí y que

documentadamente, nuevamente, soportaré en la presente acción constitucional.

En el referido correo de agosto 23 de 2023, el señor director de Gestión Humana del ICBF respecto al MARGEN DE MANIOBRA, a la letra señala:

“OBLIGATORIEDAD USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA VACANTES NUEVAS

Sobre el uso de las listas de elegibles se resalta que, durante su vigencia, esto es, **2 años**, es decir **HASTA EL AÑO 2025, ESTAS DEBEN SER USADAS PARA PROVEER LAS VACANTES DEFINITIVAS EXISTENTES** conforme lo establecido en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y los lineamientos impartidos a

Acorde con lo anterior, queda plenamente demostrado que jurídicamente es imposible dar aplicación a lo dispuesto en parágrafo 2 del Artículo 2.2.5.3.2, del Decreto 1083 de 2015, toda vez que al no cumplirse con la condición **“Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer” no hay lugar a tener en cuenta el orden de protección previsto en la norma por carencia de margen de maniobra.**

2. **Que el servidor acredite una de las condiciones de debilidad manifiesta previstas en el Decreto 1083 de 2015, con los alcances indicados por la jurisprudencia constitucional.**

Acompaña su solicitud con los documentos con los cuales pretende acreditar una de las condiciones de debilidad manifiesta previstas en la norma, por lo que atendiendo al principio de buena fe que se traduce en *“confianza, seguridad y credibilidad que otorga la palabra dada”*, no se pone en duda la situación manifestada, sin embargo, como se indicó previamente, en razón a que la cantidad de elegibles supera el número de vacantes ofertadas, la entidad se encuentra en imposibilidad de garantizar su continuidad en el empleo en tanto no cuenta con margen de maniobra para proceder de conformidad con las pautas señaladas por la jurisprudencia en las situaciones de especial protección antes mencionadas(...).”

El señor director de Gestión Humana del ICBF sesga su respuesta, desconociendo los múltiples pronunciamientos realizados por la Corte Constitucional, inclusive en sentencia de Unificación, en los que se establecen criterios amplificadores para la garantía de los fundamentales derechos de los trabajadores en condiciones especiales de protección dada su vulnerabilidad, criterios enderezados a materializar la igualdad de estos sujetos de especial protección. La lectura de mi situación desde los criterios amplificadores de la Jurisprudencia Constitucional en la materia, hubiera permitido ver un inmenso espectro de maniobra al señor director de Gestión Humana y al ICBF, esto ya que mediante el Decreto 1479 de 2017 el gobierno nacional aprobó la creación de 3.737 empleos en la planta de personal del ICBF, además, de los cargos que se encuentran en vacantes definitiva de los servidores que se van pensionando o renunciando de la institución.

Como puede ver Señor (a) Juez no se evidenció por parte del ICBF o por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, la expedición de actos administrativos tendientes a establecer reglas claras enderezadas a garantizar materialmente, conforme a los lineamientos Constitucionales, la situación de protección especial

de quienes se encuentran en provisionalidad y, por ende, se infiere que no se están salvaguardando los derechos de los grupos sociales de especial protección.

SEXTO: Como lo mencioné en el anterior hecho me presenté a la Convocatoria 2149 de 2021 para el OPEC 166312 en el cargo de Profesional Universitario, la lista de elegibles fue publicada el día 27 de marzo de 2023, para proveer 945 cargos, sin que hubiera quedado en la lista de elegibles.

SEPTIMO: Es de resaltar que la misma Comisión Nacional de Servicio Civil, en su página Web en “avisos informativos” de la Convocatoria 2149 de 2023, señaló: “*Acciones afirmativas: Conforme a pronunciamientos de la Corte Constitucional¹ el ICBF debe preparar estrategias que conlleven acciones afirmativas, entre otros para los casos de estabilidad laboral reforzada, lo que implica que la entidad debe planear el proceso de nombramientos y posesiones, evitando la vulneración de derechos. Así las cosas, dentro de los criterios para definir los grupos se tuvieron en cuenta los mencionados pronunciamientos constitucionales...*”. ¹. Sentencia T – 326 de 2014.

OCTAVO: El ICBF tiene un amplio margen de maniobra para dar cumplimiento a los pronunciamientos de la Corte Constitucional, puesto que existen vacancias definitivas en provisionalidad a nivel Nacional que no fueron ofertadas y otras que han venido surgiendo en el tiempo, desde el momento en que ICBF reportó los cargos a la CNSC de cara al concurso y las que se han creado por la necesidad del servicio.

NOVENO: Los anteriores hechos demuestran con creces el inminente **daño irremediable** que genera los efectos de la Resolución No.2552 de 2023 por medio de la cual se me declaró insubsistente del cargo que venía desempeñando desde hace más de 8 años ininterrumpidamente y 15 con intermitencia, pues coetáneamente ponen en inminente riesgo de manera directa los derechos fundamentales de mi hijo JUAN CAMILO CASTAÑO VIDAL, debido a que no cuento con otros recursos económicos fuera de mi salario como Profesional Universitario que me permitan garantizarle sus mínimos derechos a la alimentación, educación, vestido, vivienda digna, servicios públicos esenciales, recreación, salud, así como el cubrimiento de sus demás necesidades básicas. Lo que de suyo amerita la protección constitucional inmediata, porque de verme obligada a acudir a la jurisdicción contencioso administrativa implicaría un periodo de tiempo muy prolongado, que haría que la situación de inminente riesgo que atravesamos mi hijo y yo se extienda indefinidamente en el tiempo, lo que evidentemente ocasionaría un perjuicio irremediable y en este sentido, la acción ordinaria prevista jurídicamente para resolver el conflicto no garantizaría de manera oportuna y plena las prerrogativas constitucionales comprometidas, por lo que se considera que la acción de tutela se hace procedente en mi caso puntual.

PRETENSION

Por todo lo anterior, comedidamente solicito señor (a) Juez:

Se sirva ordenar al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar que al momento mismo de materializarse lo dispuesto mediante la Resolución No. 2552 de 2023, esto es, la terminación de mi nombramiento en provisionalidad en el cargo de Profesional Universitario Grado 7 del ICBF Regional Antioquia, se disponga mi nombramiento, sin solución de continuidad en un cargo de igual, similar o de mejor categoría, a aquel que venía desempeñando hasta el momento de mi desvinculación, dispuesta mediante la Resolución 2552 de 2023, esto ya que respecto a mi especial situación existe amplio precedente judicial a nivel de Corte Constitucional en el que se señala que la estabilidad laboral reforzada para las madres cabeza de familia goza de especial protección en el orden constitucional.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

El fundamento de derecho en el que sustento mi solicitud se encuentra en la Constitución Nacional Art. 13, 43, 53, así como, en reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional tanto en sede revisión de tutela como en sede de control de constitucionalidad, pronunciamientos en los que la Corte de Cierre en lo Constitucional ha fijado una posición unificada y sólida respecto de lo aquí pedido; tales sentencias son entre otras:

La Corte Constitucional acerca de los SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL, ha indicado lo siguiente:

“(…)

*(i) Las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, **salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de los derechos fundamentales.** (Negrillas y subrayas propias)*

(…)

SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCION

La Constitución Política de Colombia establece en el artículo 125, establece que la Carrera Administrativa es el mecanismo idóneo para el ingreso y desempeño de cargos públicos en los órganos y entidades del Estado. El propósito de la norma radica en crear un medio objetivo para el acceso al mérito, donde las condiciones de ingreso, ascenso, permanencia y retiro respondan a criterios taxativos y no a la mera discrecionalidad o liberalidad del nominador. Así las cosas, la carrera

administrativa crea un derecho subjetivo a quien supere satisfactoriamente las etapas del concurso, que se torna exigible y prevalente.

Sin embargo, esta prerrogativa no puede ser absoluta ya que encuentra su límite, cuando riñe con los derechos de la población en situación de vulnerabilidad, que, como expresión de discriminación positiva, propia del Estado Social de Derecho, merece ser objeto de medidas afirmativas, por cuanto existe una relación de dependencia inescindible, entre la permanencia en el empleo público y la garantía de sus derechos fundamentales, materializados en el mínimo vital y la igualdad de oportunidades.

Pese a que los anteriores argumentos han sido ampliamente desarrollados por la jurisprudencia constitucional, se extraña que previamente a la Convocatoria no se hayan establecido reglas de protección para garantizar los prevalentes derechos de las personas en estas situaciones especiales, en aras de amparar derechos de rango constitucional y que eran necesarias con el propósito de determinar como regla de procedimiento, la forma en que se garantizarían los derechos a la estabilidad laboral reforzada de **mujeres y padres cabeza de familia**, mujeres en estado de embarazo y lactancia, discapacitados, pre-pensionados y aquellos que gozaran de fuero sindical, para ser aplicado una vez ocurriera el momento de procederse al nombramiento de quien deba ser nombrado en carrera administrativa, lo que hubiera permitido la material garantía de los derechos de los trabajadores especialmente aforados a través de las medidas afirmativas correspondientes acorde con la normativa constitucional y la reiterada jurisprudencia en la materia, la cual apunta al preferente y, por tanto, igualador trato de la franja de trabajadores en especial condición de vulnerabilidad señalados.

Existe entonces esta incertidumbre para quienes, perteneciendo a grupos de especial protección, se enfrentan a la posibilidad de perder el empleo, con el argumento del ICBF de la existencia de la lista de elegibles, no obstante los mandatos constitucionales y los desarrollos de la corte de cierre en lo constitucional en la materia plasmados en su reiterada producción jurisprudencial sometiendo de manera injusta a estas personas a acudir ante los jueces Constitucionales para que concedan las acciones afirmativas frente al derecho a la permanencia y acceso a cargos públicos, medidas que las autoridades competentes estaban en la obligación legal de establecer, en su calidad precisamente de autoridades públicas y por lo tanto especialmente obligadas a la observancia de los mandatos del organismo guarda de la integridad de la Constitución, incurriendo con su actuar el ICBF y el CNSC en violación a la prohibición de los funcionarios públicos de inobservar la ley, señalamiento que en el sentido amplificador propio de la garantía de los derechos fundamentales,

obviamente, incluyen la normativa constitucional, la ley, así como, la jurisprudencia y precedente constitucional.

Así, la Corte Constitucional ha reiterado que el concurso es ley para las partes y *mutatis mutandi* dichas reglas deben garantizar la materialización de derechos fundamentales. En efecto, en sentencia T-185/15, MP. Jorge Iván Palacio Palacio, indicó que:

“...En síntesis, la jurisprudencia constitucional ha expresado de manera uniforme y reiterada que los concursos — en tanto constituyen actuaciones adelantadas por las autoridades públicas — deberán realizarse con estricta sujeción (i) al derecho al debido proceso; (ii) al derecho a la igualdad y (iii) al principio de la buena fe. Dicha obligación se traduce, en términos generales, en el imperativo que tiene la administración de ceñirse de manera precisa a las reglas del concurso ya que aquellas, como bien lo ha sostenido esta Corporación, constituyen “ley para las partes” que intervienen en él.

Así las cosas, la convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública. Dicho, en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse a aquel so pena de trasgredir el orden jurídico imperante...

Sin embargo, no se evidencian las medidas de discriminación positiva que debían adoptarse frente a aquellos funcionarios, que, si bien ocupaban empleos en vacancia definitiva, al encontrarse en situación de especial protección, **debían recibir un tratamiento de carácter preferencial**. Así lo ha dicho la jurisprudencia constitucional reiteradamente, trayendo a colación algunos de los ejemplos más significativos:

Sentencia Unificadora de la Corte Constitucional SU-897 de 2012:

“...El carácter vinculante de todas las disposiciones constitucionales y, por consiguiente, el diseño constitucional del Estado colombiano hace preceptivo que los operadores jurídicos realicen una lectura constitucional de todas y cada una de las decisiones que se toman en desarrollo de las funciones públicas, máxime cuando las mismas afectan la forma de concreción de valores y principios constitucionales.

En este sentido, normas derivadas de disposiciones como el principio de igualdad - artículo 13 de la Constitución- juegan un papel determinante al momento de establecer los lineamientos de política pública que desarrolle el Estado, pues en ellas reside la legitimidad de que el ordenamiento jurídico prevea un tratamiento especial para determinados sectores de la población que se encuentran en situaciones que ameriten dicha consideración especial. Así mismo, resultan fuente directa de la protección social prevista para las personas próximas a pensionarse el artículo 48 de la Constitución, que

consagra la seguridad social como un derecho irrenunciable; y el artículo 53 del texto constitucional que establece como parámetros de la legislación laboral la igualdad de oportunidades de los trabajadores y la estabilidad en el empleo. Estos mandatos con estructura principal son referencia obligatoria al momento de afectar de forma general condiciones de seguridad social y, también, expectativas que gocen y tengan trabajadores vinculados a la administración, especialmente cuando éstos se encuentran próximos a pensionarse...”.

Así mismo la Sentencia C-044 de 2004 sobre la protección especial a la madre cabeza de familia señaló:

“...En relación con la supuesta violación del principio de igualdad, el cargo carece de fundamento, pues la prohibición de retirar del servicio a las madres cabezas de familia sin alternativa económica es una medida de discriminación positiva o inversa, en cuanto se aplica uno de los criterios sospechosos o vedados que contemplan el Art. 13 superior (inciso 1°) y la doctrina constitucional y en cuanto se trata de la distribución de un bien escaso, como es el empleo, en beneficio de la mujer y en perjuicio del hombre, la cual está expresamente autorizada en forma general en la misma disposición constitucional (inciso 2°), al preceptuar que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de grupos discriminados o marginados, y está explícitamente autorizada en forma específica en los Art.43 de la Constitución, en virtud del cual “el Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”, y 53, que estatuye que el legislador debe otorgar protección especial a la mujer en materia laboral.

Dicha medida es razonable y proporcionada y persigue de modo manifiesto la finalidad de corregir o compensar la desigualdad que históricamente ha tenido la mujer en los campos económico y social de la vida colombiana y, en particular, en el campo laboral, frente al hombre...”.

Y dijo la Corte Constitucional en Acción de Tutela No. 156 de 2014:

“... Lo expuesto, pone de presente la relevancia constitucional de garantizar una protección especial frente a la estabilidad en el empleo a las personas próximas a pensionarse, que se encuentren bien sea en el marco de un proceso de reestructuración del Estado, de liquidación de una entidad, o de cualquier otra situación en la cual entren en tensión los derechos del mínimo vital y al trabajo, frente a la aplicación de disposiciones que impliquen el retiro del cargo; en aras de garantizar el disfrute de la pensión de vejez como manifestación del derecho a la seguridad social...”.

El artículo 125 constitucional establece que los empleos en los órganos y entidades del estado deben ser provistos, por regla general, en carrera administrativa. Sin embargo, se encuentran casos especiales ampliamente desarrollados por la jurisprudencia que establece que para evitar una violación al derecho a la igualdad, se hace necesaria la implementación de **medidas afirmativas** que implican el establecimiento de estrategias alternativas para

garantizar en los concursos de méritos los derechos de la población en situación de vulnerabilidad, no necesariamente se debe producir, en este contexto un conflicto de derechos que demande el enfrentamiento de fuerzas, esto es el derecho de quien superó las pruebas y ganó el cargo por concurso y quien lo venía ocupando para mediante la ponderación de derechos establecerse la prevalencia de los derechos de una u otra persona, en últimas lo que se pretende es garantizar el derecho de acceso a los cargos públicos, mediante el concurso de méritos y la garantía del derecho de los trabajadores en especial situación de vulnerabilidad, a través de la ideación e implementación por parte de la entidad y el CNSC de estrategias para la garantía de ese derecho de estabilidad relativa de que gozan los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad en función de la garantía de su fundamental derecho al trabajo, al mínimo vital y todo el universo de derechos que de los mismos se derivan dada la lógica de interrelación e interdependencia existente entre los derechos humanos fundamentales, especialmente, en el preciso caso de las madres cabeza de familia, en el que la vulneración de sus derechos no solo se circunscribe a sí misma, sino que, además, irradia a su familia, célula fundamental de la sociedad y que cuenta no solo por ello con especial protección constitucional y convencional internacional sino por ser el lugar natural de crecimiento y crianza de los niños, sujetos de especialísima protección dada su extremada vulnerabilidad, máxime en mi caso particular por tener bajo mi total responsabilidad la garantía de los derechos de una niña en su primera infancia.

No se evidencia que previamente a la expedición de la Convocatoria 433 de 2016 se haya expedido por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC los actos administrativos con miras a establecer reglas claras tendientes a garantizar, conforme a los lineamientos Constitucionales, los derechos sujetos de protección especial de quienes se encuentran en provisionalidad y por ende, ello lleva, lógicamente, a concluir que el Estado Colombiano se sustrajo, injustificadamente, al mandato superior de salvaguarda de los derechos de los grupos sociales de especial protección.

La Corte Constitucional ha sido enfática en afirmar que su jurisprudencia es de obligatoria observancia por parte de las autoridades administrativas, ya que dicha Corporación como guarda de la integridad de la Constitución es el órgano competente para hacer interpretación con autoridad a la carta política y, por lo tanto, se entiende que sus decisiones se integran a la misma.

En efecto, en sentencia C-539/11, la citada Corporación sostuvo:

“... En relación con el carácter vinculante de la jurisprudencia sentada por las Altas Cortes, reiteró la Corte que no se puede interpretar el artículo 230 de la Constitución, en el sentido que la jurisprudencia elaborada por las altas cortes constituya solo un criterio auxiliar de interpretación, sin verdadero vinculatoriedad, por razones de (i) coherencia del sistema jurídico, (ii) garantía del derecho a la igualdad, (iii) seguridad jurídica, (iv) interpretación armónica de los principios de autonomía e independencia judicial y otros principios y derechos fundamentales como la igualdad.

En este mismo fallo, se insistió en el carácter vinculante de la jurisprudencia constitucional, cuyo desconocimiento puede implicar incluso la responsabilidad penal de los servidores públicos. No solo de los jueces sino de las autoridades administrativas y de los particulares que desarrollen funciones públicas. Lo anterior, por cuanto las pautas jurisprudenciales fijadas por la Corte, la cual tiene a su cargo la guarda de la integridad y supremacía de la Carta Política, determinan el contenido y alcance de la normatividad fundamental, de tal manera que cuando es desconocida, se está violando la Constitución, en cuanto se aplican de manera contraria a aquella en que ha sido entendida por el juez de constitucionalidad...”.

(...)

*“...Respecto a la obligatoriedad de la jurisprudencia constitucional, se reitera aquí, que esta se fundamenta en (i) el respeto al principio de la seguridad jurídica, el cual implica el respeto por las normas superiores y la unidad y la armonía de las demás normas con éstas, de manera que al ser la Corte Constitucional el órgano de cierre de la jurisdicción constitucional, “sus determinaciones resultan ser fuente de derecho para las autoridades y particulares, cuando a través de sus competencias constitucionales establece interpretaciones vinculantes de los preceptos de la Carta”; (ii) la diferencia entre *decisum*, *ratio decidendi* y *obiter dicta*, ratificando la obligatoriedad no solo de la parte resolutive sino de los contenidos de la parte motiva de las sentencias, en el control abstracto de constitucional como en el concreto, que son determinantes para la decisión o constituyen la *ratio decidendi* del fallo; y (iii) las características de la *ratio decidendi* y, por tanto, de la jurisprudencia como fuente de derecho, por cuanto “la *ratio decidendi* de las sentencias de la Corte Constitucional, en la medida en que se proyecta más allá del caso concreto, que son determinantes para la decisión o constituyen la *ratio decidendi* del fallo; y (iii) las características de la *ratio decidendi* y, por tanto, de la jurisprudencia como fuente de derecho, por cuanto “la *ratio decidendi* de las sentencias de la Corte Constitucional, en la medida en que se proyecta más allá del caso concreto, tiene fuerza y valor de precedente para todos los jueces en sus decisiones, por lo que puede ser considerada una fuente de derecho que integra la norma constitucional...”.*

En este orden de ideas, es evidente la obligatoriedad en la aplicación de la interpretación constitucional, por parte de todas las autoridades, incluyendo a las de carácter administrativo, que adelantan actuaciones y procedimientos.

Ahora bien, ha reiterado la jurisprudencia constitucional, en su rol de auténtico interprete de la Constitución, que **la población con derecho a mantener una**

estabilidad reforzada tiene una garantía de permanencia en el empleo que no puede ser desconocida ni por las autoridades públicas ni por los particulares.

Con el fin de demostrar la anterior afirmación, es importante remitirnos a la jurisprudencia constitucional, que no permite asomo de duda, con respecto a la obligatoriedad de la protección especial.

En reciente pronunciamiento la Corte Constitucional sobre el derecho a la estabilidad laboral de las madres cabeza de familia indicó en sentencia T-435 de 2015:

“2.5. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

DE LAS MADRES CABEZA DE FAMILIA. Reiteración jurisprudencial

2.5.1 Concepto de la mujer cabeza de familia como sujeto de especial protección constitucional

2.5.1.1 La Constitución consagró a la familia como una institución básica de la sociedad y por este motivo merece amparo especial por parte de ésta y del Estado [23].

En ese sentido, la Constitución Política trae un concepto de familia muy amplio, pues en el artículo 42 de la Carta, se estableció que “se constituye por vínculos naturales o jurídicos por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla (...)”. De esa manera la familia surge, entre otros, por el matrimonio, la unión marital de hecho o la adopción.

En este orden de ideas, el vínculo familiar puede estar conformado por una madre soltera y su hijo o hija, e incluso por un padre y sus descendientes, igualmente se puede dar entre hermanos, hermanas, primos, nietos y abuelos.

2.5.1.2 La Carta dispuso en su artículo 43 que “(...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (...)”; amparo que se debe brindar aún si aquella no es madre de los demás miembros del núcleo familiar que dependen de ella, ya sean abuelos, padres, o hermanos.

En este sentido, el inciso 2º de la Ley 82 de 1993, Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, modificado por el artículo 1º de la Ley 1232 de 2008, establece que “(...) es Mujer Cabeza de familia, quien (...) ejerce la jefatura del hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar (...)”. [24]

Por su parte, la jurisprudencia de esta Corporación ha reconocido la especial situación en la que se encuentran las mujeres cuando tiene su rol de madres cabeza de familia y la necesidad de una protección que les ofrezca una forma de hacer más llevadera la difícil tarea de asumir en forma solitaria las riendas del hogar [25].

2.5.1.3. De esta forma lo manifestó la Corte en la Sentencia C-184 de 2003 [26] así:

“3.2.2. Como se indicó, uno de los roles que culturalmente se impuso a la mujer fue el de ‘encargada del hogar’ como una consecuencia del ser ‘madre’, de tal suerte que era educada y formada para desempeñar las tareas del hogar, encargarse de los hijos y velar por aquellas personas dependientes, como los ancianos. Sin desconocer la importancia que juega toda mujer, al igual que todo hombre, dentro de su hogar, el constituyente de 1991 quiso equilibrar las cargas al interior de la familia, tanto en las relaciones de poder intrafamiliar, como en cuanto a los deberes y las obligaciones de las que cada uno es titular.

Suponer que el hecho de la maternidad implica que la mujer debe desempeñar ciertas funciones en la familia, ha llevado, por ejemplo, a que tengan que soportar dobles jornadas laborales: una durante el día como cualquier otro trabajador y otra en la noche y en sus ratos libres, desempeñando las labores propias de la vida doméstica. Esta imagen cultural respecto a cuál es el papel que debe desempeñar la mujer dentro de la familia y a cuál “no” es el papel del hombre respecto de los hijos, sumada al incremento de separaciones, así como el número creciente de familias sin padre por cuenta del conflicto armado y la violencia generalizada, trajo como consecuencia que una cantidad considerable de grupos familiares tuvieran una mujer como cabeza del mismo.

(...)

El apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.”

(...)

2.5.1.6. Asimismo, esta Corporación [31] ha sostenido que la condición de madre cabeza de familia no depende de una formalidad jurídica, sino de las circunstancias materiales que la configuran. De esa forma señaló en la sentencia que el estado civil de la mujer es irrelevante a la hora de determinar si es o no cabeza de familia. Dijo entonces:

“Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 42 de la Constitución Nacional, la familia puede constituirse o en virtud del matrimonio “o por la voluntad responsable de conformarla” por la decisión libre de un hombre y una mujer, es decir “por vínculos naturales o jurídicos”, razón esta por la cual resulta por completo indiferente para que se considere a una mujer como “cabeza de familia” su estado civil, pues, lo esencial, de acuerdo con la definición que sobre el particular adoptó el legislador en la norma acusada, es que ella “tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los miembros del núcleo familiar”, lo que significa que será tal, no solo la

mujer soltera o casada, sino también aquella ligada en unión libre con un compañero permanente”.

2.5.1.7 Aclaró igualmente esta Corporación, en sentencia T-1211 de 2008 [32], (...) igualmente señaló que:

“las acciones afirmativas genéricas autorizadas para las mujeres en el artículo 13 de la Constitución se diferencian de la “especial protección” que el Estado debe brindar a las madres cabeza de familia, cuyo fundamento es el artículo 43 de la Carta, pues estas últimas plantean un vínculo de conexidad directa con la protección de los hijos menores de edad o discapacitados, donde es razonable suponer que la ayuda ofrecida redundará en beneficio de toda la familia y no de uno de sus miembros en particular”.

2.5.1.8. Recientemente, esta Corte en Sentencia T-803 de 2013 [34], reiteró con la protección a las madres cabeza de familia se busca preservar las condiciones dignas de sus hijos y de las personas que dependen de ella. Al respecto precisó:

*“La categoría de mujer cabeza de familia busca entonces “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, abriéndoles oportunidades en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal y garantizándoles acceso a ciertos recursos escasos”. **Tal condición encierra el cuidado de los niños y de personas indefensas bajo su custodia, lo que repercute en los miembros de la familia, e implica de igual manera, por vía de interpretación, la protección hacia el hombre que se encuentre en situación similar.***

*En conclusión, **la protección a la mujer por su especial condición de madre cabeza de familia, se desprende de lo dispuesto en los artículos 13 y 43 constitucionales, a los cuales se suman los preceptos 5º y 44ib., que prevén la primacía de los derechos inalienables de la persona, al tiempo que amparan a la familia y de manera especial a los niños”.***

En consecuencia, las mujeres que tienen bajo su cargo en forma permanente la responsabilidad de hijos menores propios o ajenos y de otras personas incapacitadas para trabajar y, que dependan de ella, tanto afectiva como económicamente, gozan de especial protección constitucional.

2.5.2. La procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener la estabilidad laboral reforzada de la madre cabeza de familia.

2.5.2.1. La mujer por su especial condición de madre cabeza de familia tiene una protección de origen suprallegal, el cual tiene su fundamento en los artículos 13 y 43 de la Constitución. Igualmente, los artículos 5 y 44 de la Carta, se refieren a la primacía de los derechos inalienables de la persona, al tiempo que amparan a la familia y, de manera especial, a los niños.

De esta manera, la Constitución Política en su artículo 5º estipuló el amparo a la familia como institución básica de la sociedad, así mismo, el artículo 42 de la misma obra,

estableció la obligación del Estado colombiano y de la sociedad de garantizar su integridad.

2.5.2.2. La protección que la Constitución Política otorga a las madres cabeza de familia, aparte de buscar una igualdad materia, pretende que principalmente el Estado la salvaguarde en todas las esferas de su vida, para con esto también proteger, a la familia como núcleo esencial de la sociedad. Al respecto, en Sentencia T-792 de 2004 [35] esta Corte indicó:

“El amparo del cual son beneficiarias las madres cabeza de familia, abarca igualmente la protección laboral, frente a esa situación se puede establecer que gozan de una estabilidad laboral reforzada, estabilidad que se traduce en una permanencia en el empleo. En este sentido cabe anotar que no en balde se reconoce este derecho a la mujer que ha asumido la importante función social de velar, muchas veces haciendo ingentes esfuerzos, por el bienestar material y afectivo de quienes la rodean. Es precisamente por ello que el legislador ha entendido que se ajusta a los fines del Estado Social de derecho conceder la protección laboral de la que se ha hablado. Ante el especial rol, que por vicisitudes derivadas de causas disímiles, desempeñan estas mujeres, otorgar beneficios particulares a las madres cabeza de familia es una aplicación directa de aquel principio de igualdad que esta Corporación ha reiterado en tantas oportunidades de dar un trato igual a iguales y diferente entre diferentes.

Los aspectos que tornan diversa la situación de una de las mujeres que se encuentran a cargo de la manutención y cuidado de su familia, saltan a la vista. Valga aquí tan solo anotar que las tareas de cuidado del hogar y la de proveer para el sostenimiento del mismo no están, como ocurre por regla general, divididas o compartidas, sino que es una sola persona la encargada de ambos oficios. La anterior afirmación no debe circunscribirse a los aspectos meramente materiales, sino que también debe comprender lo que se encuentra relacionado con el aspecto emocional que, tal y como lo señala la Constitución y lo que ha fijado la doctrina de esta Corporación, forman del concepto mismo de la familia”.

Y en sentencia **T-326-2014**, se fijaron las reglas para la protección de los **padres cabeza de hogar**:

3.3 Esta Corporación ha reconocido que cuando un funcionario ocupa en provisionalidad un cargo de carrera y es, además, sujeto de especial protección constitucional, como por ejemplo, madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica, funcionarios que están próximos a pensionarse o personas en situación de discapacidad, “concorre una relación de dependencia intrínseca entre la permanencia en el empleo público y la garantía de sus derechos fundamentales, particularmente el mínimo vital y la igualdad de oportunidades. De allí que se sostenga por la jurisprudencia que la eficacia de esos derechos depende del reconocimiento de estabilidad laboral en aquellos casos, a través de un ejercicio de ponderación entre tales derechos y los principios que informan la carrera administrativa” [50].

Si bien, estas personas no tienen un derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo, pues este debe proveerse por medio de un concurso de méritos, si debe otorgárseles un trato preferencial como acción afirmativa [51], antes de efectuar el

nombramiento de quienes ocuparon los primeros puestos en la lista de elegibles del respectivo concurso de méritos, con el fin de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales. Ello, en virtud de los mandatos contenidos en los incisos 2º y 3º del artículo 13 Superior, relativos a la adopción de medidas de protección a favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta, y en las cláusulas constitucionales que consagran una protección reforzada para ciertos grupos sociales, tales como las mujeres (art. 43 CP), los niños (art.44 CP), las personas de la tercera edad (art.46 CP) y las personas con discapacidad (art 47CP) [52].

3.4. En relación con la estabilidad laboral relativa de que gozan los funcionarios que ocupan cargos de carrera en provisionalidad, la Corte Constitucional ha precisado algunas medidas adoptadas para garantizar los derechos fundamentales de quienes ameritan una especial protección constitucional por estar en condiciones de vulnerabilidad. Por ejemplo, en la sentencia de unificación SU-446 de 2011 [53], esta Corporación hizo un pronunciamiento en torno a la relación existente entre la provisión de cargos de carrera mediante concurso de méritos y la protección especial de las personas que ocupan dichos cargos en provisionalidad y se encuentran en circunstancias especiales por tratarse de madres y padres cabeza de familia, prepensionados o personas en situación de discapacidad. Al respecto expresó:

“Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación [54], gozan de una estabilidad relativa, en la medida en que solo pueden ser desvinculados para proveer el cargo que ocupan con una persona de carrera, tal como ocurrió en el caso en estudio o por razones objetivas que deben ser claramente expuestas en el acto de desvinculación [55]. En consecuencia, 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 ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tiene las personas que ganaron un concurso público de méritos.

Por analogía en mi caso concreto y en a la viabilidad de la acción de tutela se trae a colación la **Sentencia T-693 de 2015** - Referencia: Expediente T-5004316, la Corte reitero que el PREPENSIONADO es un sujeto especial de protección y determinó el alcance de la protección, indicando además que:

“Dicho de otra forma, no puede declararse la improcedencia de la acción de tutela por la sola existencia de un medio de defensa judicial. El juez constitucional debe efectuar un análisis de idoneidad y eficacia del mecanismo dispuesto por el ordenamiento jurídico que permita concluir si éste se ocupa de la esfera o faceta constitucional involucrada en el problema, garantizando una protección material, oportuna y objetiva de los derechos fundamentales cuyo amparo se pretende. Adicionalmente, el juez de tutela debe ser más flexible en el análisis de procedencia cuando el actor es un sujeto de especial protección constitucional.

3.3. En innumerables oportunidades, las diferentes Salas de Revisión han precisado que cuando exista un conflicto de índole laboral que comprometa significativamente los derechos fundamentales de una persona de avanzada edad y, además, la acción ordinaria prevista jurídicamente para resolver el conflicto no garantice de manera oportuna

y plena las prerrogativas constitucionales comprometidas; la acción de tutela es procedente. A propósito, la Sentencia T- 824 de 2014 precisó:

“Si bien el accionante podría acudir a la jurisdicción ordinaria para debatir la legalidad de su despido, el proferimiento del fallo definitivo puede tomar un periodo muy prolongado, que haría que la situación de vulnerabilidad que atraviesan él y su familia se extendiera indefinidamente en el tiempo [...] Ante tal evento, “la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad” en tanto se convierte en medio célere y expedito para dirimir los conflictos en los que el afectado es un sujeto de especial protección constitucional en consideración de su edad y por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta por su situación económica.”

3.4. En el caso objeto de análisis, la Sala advierte que (i) el accionante es un sujeto de especial protección constitucional dada su edad avanzada (62 años de edad), (ii) su contrato de trabajo a término fijo no fue renovado aun cuando cumplía los requisitos para acceder a la pensión vejez pero ésta al momento de la desvinculación laboral no había sido reconocida ni cancelada, (iii) su salario representa la única fuente de ingresos de su núcleo familiar, conformado por él y su cónyuge -quien se dedica a las labores del hogar-, (iv) ambos requieren de una atención médica debido a la patología -hipertensión arterial- que padecen y, (v) respecto a la inmediatez, la acción de tutela se presentó cinco (5) días después –el cinco (5) de febrero de dos mil quince (2015)- de la desvinculación laboral; circunstancias suficientes para concluir que la acción de tutela de la referencia es procedente”.

PRUEBAS

- Copia de mi cédula de ciudadanía
- Copia de la Resolución No. 12670 de nombramiento y el acta de posesión No. 0337 el día 06 de diciembre 2017 del cargo como Profesional Universitaria.
- Copia de Derecho de Petición, Solicitud fechada junio 29 de 2023, dirigida a la directora del ICBF solicitando la adopción de medidas afirmativas para servidora pública provisional mujer cabeza de familia
- Registro civil de nacimiento de mi hijo Juan Camilo castaño Vidal que demuestra el parentesco con la peticionaria.
- Declaración Extra juicio en donde manifiesto bajo la gravedad del juramento, demuestro de mi condición de madre cabeza de familia.
- Declaraciones Notariales Extra juicio de dos testigos, en donde, manifiestan bajo la gravedad del juramento, que conocen mi condición de madre cabeza

de familia y la dependencia económica, moral y emocional de mi hijo con la Solicitante.

- Colilla de matrícula Juan Camilo Castaño Vidal
- Correo y resolución de terminación Provisionalidad
- Copia del correo respuesta definitiva del Derecho de Petición estabilidad Laboral Reforzada con radicado No. 202312100000097421 fechado 23 de agosto de 2023, suscrito por el señor director de Gestión Humana del ICBF.

NOTIFICACIONES:

La Tutelante o accionante: Belisa Vidal Rojas, dirección: carrera 41 No. 49-92 , barrio Boston, Medellín, Teléfono 3148936265, dirección correo electrónico. belisavidal@gmail.com

La Tutelada o accionada: Cuenta con las siguientes direcciones para notificaciones judiciales:

INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR: Avenida Carrera 68 No.64C-75 Bogotá

Correo Electrónico: notificaciones.judiciales@icbf.gov.co

COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL:
Carrera 16 No.96-64 Piso 7 Bogotá

Correo Electrónico: notificacionesjuduciales@cnscc.gov.co

Atentamente,

Belisa Vidal Rojas

BELISA VIDAL ROJAS

C.C. No. 43.150.817 de Medellín Antioquia