

Medellín, 27 de noviembre de 2023

Señores

JUEZ DE TUTELA DE MEDELLÍN (REPARTO)

La ciudad

Referencia: Acción de Tutela

Accionante: Diana María Arboleda Ospina

Accionado: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF

Diana María Arboleda Ospina, mayor de edad e identificada como aparece al pie de mi firma, haciendo uso de las facultades que me confiere el artículo 86 de la Carta Política, de la manera más atenta y respetuosa me dirijo a usted con el fin de manifestarle que por medio del presente escrito, **INSTAURO ACCIÓN DE TUTELA** contra el **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF**, con el fin de que se me proteja y tutele mi derecho constitucional fundamental a la estabilidad laboral reforzada conforme se argumentará más adelante en el cuerpo de la presente acción de tutela teniendo en cuenta los siguientes

HECHOS

1. Ingresé al ICBF el 14 de septiembre de 2017 en la modalidad contractual de provisionalidad, labor que realicé con entereza profesional como Trabajadora social durante 5 años y 9 meses.
2. Fui ubicada en el centro zonal Noroccidental, de donde paso al centro zonal la Floresta – Sistema de responsabilidad penal para adolescentes - SRPA. Centro zonal donde estuve hasta el pasado 05 de julio de 2023, dada la terminación de mi

provisionalidad por el proceso de selección - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar 2149 – ICBF 2021 (Modalidad abierto).

3. El pasado 06 de marzo de 2023 se envió información solicitada por parte de la Dirección de la Regional Antioquia con soportes para el trámite de estabilidad laboral reforzada como cabeza de familia, así como lo indica la ley mediante sentencia SU-389 de 2005 con requisitos taxativos como son: *“Que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores **o de otras personas incapacitadas para trabajar**; que esa responsabilidad sea de carácter permanente; 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; 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; 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”*.

Dicha información contenía datos adjuntos como Fotocopia de cédula de ciudadanía de mi progenitora, la señora Lucine del Socorro Ospina de Arboleda, identificada con documento de identidad No. 21.708.092, Folio de registro civil, Certificado de afiliación a salud donde se encuentra como beneficiaria, contrato de arrendamiento, declaración extrajuicio juramentada, con fecha del 25 de febrero de 2023, donde se da cuenta plenamente que yo soy la única persona encargada del sostenimiento económico de mi madre, con quien vivo bajo el mismo techo familiar, teniendo ésta como ocupación ama de casa; historia clínica de la señora Lucine, en vista que desde hace quince años aproximadamente está siendo atendida a través de la EPS por padecer de hipertensión, pre diabetes, además de sufrir de insuficiencia venosa, asuntos por los cuales mi madre no puede realizar labor que tenga como finalidad ejercer el derecho al empleo y otorgar apoyo en el núcleo familiar, así como al inicio lo dio a entender el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. También se

adjuntaron documentos como certificado de caja de compensación familiar – COMFAMA, donde aparece Lucine del Socorro Ospina de Arboleda como mi grupo familiar registrado en ese momento, pues es de anotar, que dada la terminación de la provisionalidad, mi madre, adulta mayor de 72 años de edad, dejó de percibir el subsidio familiar, siendo este destinado como prestación social, cuya finalidad es “aliviar las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia”, pues mi madre no posee otro tipo de ingresos por renta, pensión, arriendo o de otros familiares, ello, teniendo en cuenta que mis hermanas mayores se encuentran por fuera del ámbito familiar materno y poseen otras obligaciones que cumplir, ambas se encuentran desempleadas en el momento. Sin respuesta por parte del ICBF.

4. Que el 30 de marzo de 2023, se obtiene respuesta por parte de la Dirección de Gestión humana, en donde expresan: *“No se acreditó el siguiente requisito: (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”*. Hecho que fue refutado por mi parte, el día 31 de marzo de 2023, en donde hago la siguiente anotación vía correo electrónico a Dirección.humana@icbf.gov.co: *“Los documentos presentados se dieron a partir del principio de la buena fe. Si ustedes consideran que no se acredita el requisito de la deficiencia sustancial de ayuda de demás miembros de la familia, respetuosamente solicito me indiquen de qué manera o mediante qué prueba documental ustedes consideran que se sustentará este requisito; pues si bien es cierto que existe una responsabilidad solidaria de mi madre para sostener el hogar, actualmente dicho requisito no puede ser real o tangible, pues no existen las condiciones que se lo permitan, teniendo en cuenta que sólo convivimos ella y yo en el hogar, además es una adulta mayor de 71 años, que no cuenta con ingresos de ninguna índole, ya sea de labores realizadas, pensión o bonos, además de no poseer edad productiva para laborar. Adicional a ello, mi madre, la señora Lucine del Socorro Ospina de Arboleda, identificada con cédula de ciudadanía No. 21.708.092 posee enfermedades de base (hipertensión y prediabetes), perteneciendo al grupo de riesgo cardiovascular en la EPS Sura, dadas sus condiciones en salud. Por lo*

expuesto anteriormente, ella depende económicamente de mis ingresos, sin contar con otros apoyos de miembros de la familia, encontrándose en calidad de beneficiaria de mi EPS y reportada dentro de mi grupo familiar como beneficiaria en la caja de compensación familiar -COMFAMA. Atenta a sus indicaciones. Muchas gracias”.

5. Que en fecha del 28 de abril de 2023 emiten correo electrónico donde aceptan mi calidad como cabeza de hogar bajo protección especial en estabilidad laboral reforzada, sin embargo, al momento no han dado respuesta clara sobre mi reubicación dada dicha condición, pues el día 28 de junio solicité información al respecto, obteniendo como parte de la respuesta: *“Una vez se consolide la terminación de su vinculación, esto es, con la posesión del elegible a quien le asiste derecho, la Entidad verificará si existe margen de maniobra que permita garantizar la continuidad en el empleo”*; respuesta emitida el pasado 05 de julio de 2023. Es de anotar que el pasado 30 de agosto de 2023, se instó nuevamente al Instituto Colombiano de Bienestar familiar para obtener información sobre la reubicación de mi puesto de trabajo en la Regional Antioquia como profesional universitario, sin obtener respuesta al día de hoy.

6. Es de conocimiento público que el Instituto Colombiano de Bienestar familiar cuenta con vacantes en la Regional Antioquia, procediendo a acceder a la modalidad de contratos por prestación de servicios, y, por tanto, dichos cargos podrían ser establecidos para cubrir las necesidades de quienes gozan de la estabilidad laboral reforzada a partir del nombramiento en provisionalidad, garantizando con ello, el derecho al trabajo y a la seguridad social.

7. No se me ha informado por ningún medio si se me va a reubicar, pese a mi condición de cabeza de familia, como cuidadora y responsable única de mi madre, adulta mayor de 72 años, con condiciones especiales en salud.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

El artículo 53 de la Constitución Política, apunta que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo. Traduciéndose ello en la protección por parte del Estado y a través de la Ley para que el trabajador y su grupo familiar puedan contar con garantías constitucionales, permanezcan en su empleo y obtengan los beneficios derivados de este, como el pago de sus salarios y la seguridad social integral, así como lo promulga la Constitución Política de Colombia (Artículo 48).

Dicho principio constitucional ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que merecen especial protección del Estado, así como como mujeres embarazadas, sindicalistas, personas en situación de desplazamiento, los niños y niñas, las personas de la tercera edad, mujeres cabeza de hogar, las personas con discapacidad o con alguna limitación física o mental, entre otros.

Sobre este punto la Corte Constitucional se pronunció en sentencia T-201 de 2018
M.S: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

“1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación [23] . El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada” [24] , que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la

sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”[27] , en cumplimiento de las obligaciones internacionales[28] , constitucionales[29] y legales[30] que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”[31].

13. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo).

Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado” [32] . Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

MÍNIMO VITAL:

En relación con el derecho al mínimo vital, la jurisprudencia lo ha contemplado como un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, pero que se constituye en un concepto indeterminado que

depende de las circunstancias particulares de cada caso particular, al efecto indicó en sentencia T-157 de 2014:

“el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida” [31].”

“Bajo esta regla, el mínimo vital es concebido en la jurisprudencia constitucional como un concepto indeterminado cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso [35]. En este sentido, la vulneración del derecho al mínimo vital puede establecerse atendiendo a las consecuencias que para la persona tiene la privación de sus ingresos laborales en la situación concreta en que se encuentra.

Lo anterior conlleva, necesariamente, que el juez constitucional para efectos de otorgar o negar el amparo solicitado, en primer lugar, realice una valoración concreta de las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar y de los recursos necesarios para sufragarlas, y, en segundo lugar, determine si el mínimo vital se encuentra amenazado o efectivamente lesionado [36].”

SEGURIDAD SOCIAL Y VIDA DIGNA:

A través de la sentencia SU-062 de 2010, la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación, reiteró que el derecho a la seguridad social es un derecho fundamental, encuentra su conexidad también con otros derechos también de rango Constitucional, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna entre otros, por lo que resulta claro que la acción de tutela puede ser utilizada para proteger el mismo – Seguridad Social– a fin de resguardarlo:

“43. El artículo 48 de la Constitución Política consagra el derecho a la seguridad social bajo una doble connotación: i) como derecho fundamental; y ii) como un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado [60].

Según ha sido interpretado por esta Corporación, los objetivos de la seguridad social guardan necesaria correspondencia con los fines esenciales del Estado social de derecho “como el servir a la comunidad; promover la prosperidad general; garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales; promover las condiciones para una igualdad real y efectiva; adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados”[63].

44. La protección de este derecho fundamental se refuerza además según lo consagrado en distintos instrumentos internacionales[64]. En primer lugar, se tiene el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos en virtud del cual “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

De otro lado, el artículo 9° del Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales establece que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. Así mismo, el artículo 9° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes”.

45. Ahora bien, es claro que aun cuando el derecho a la seguridad social ostenta un carácter fundamental, tal particularidad no puede ser confundida con la posibilidad de hacerlo efectivo, en todos los casos, por medio de la acción de tutela”.

PERSONA CABEZA DE HOGAR O DE FAMILIA:

“En efecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-186 de 20136, ha reconocido que cuando un empleado ocupa en provisionalidad un cargo de carrera y es, además, sujeto de especial protección constitucional, "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". Si bien los empleados provisionales que se encuentran en situaciones especiales no tienen un derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo, pues este debe proveerse por medio de un concurso de méritos, sí debe otorgárseles un trato preferencial como acción afirmativa, 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.

Lo anterior en virtud de los mandatos contenidos en los incisos 2 y 3 del Artículo 13 de la Constitución Política, 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 madres cabeza de familia (art. 43 CP), los niños (art. 44 CP), las personas de la

tercera edad (art. 46 CP) y las personas con discapacidad (art. 47 CP). En relación con la estabilidad laboral relativa de que gozan los empleados que ocupan cargos de carrera en provisionalidad, la Corte Constitucional ha señalado algunas medidas que pueden adoptarse 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 2017, la Corte Constitucional 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 tales como las 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, gozan de una estabilidad relativa, en la medida en que sólo 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.

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 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.

PRETENSIONES

Señor Juez de Tutela, solicito en garantía de mis derechos que el Instituto Colombiano de Bienestar familiar (ICBF) dé cumplimiento de la garantía legal y constitucional de estabilidad y permanencia en el empleo público a mi favor y conforme con ello proceda a reintegrarme (nombrarme) en provisionalidad en el

empleo de Profesional Universitario Código 2044 Grado 7 u otro de iguales, similares o mejores características ubicado dentro de la planta global de personal del ICBF asignado a la Regional Antioquia, teniendo en cuenta la “maniobra administrativa”, de la cual hizo alusión en el comunicado de respuesta inicial frente a la solicitud de reubicación y que es determinante en la voluntad de la Entidad para garantizar los derechos que me fueron “reconocidos” a través del trámite de estabilidad laboral reforzada, pues bien es un derecho que el ICBF ha desconocido durante cuatro (4) meses de desvinculación.

Como consecuencia de lo anterior, se conmine al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) a proferir el acto administrativo de nombramiento en provisionalidad en el empleo público de Profesional Universitario Código 2044 Grado 7 u otro de iguales, similares o mejores características ubicado dentro de la planta global de personal del ICBF asignado a la Regional Antioquia.

Sin esta medida se puede afectar de manera injustificada mi dignidad humana y la de mi grupo familiar, quien depende exclusivamente de mis ingresos para equiparar el sustento y mínimo vital que requiere todo ser humano para la subsistencia.

ANEXOS

1. Copia de declaración extrajuicio juramentada dónde manifiesto que mi madre depende 100% (económica, emocional y psicológicamente) de la suscrita.
2. Historia clínica de las condiciones de salud de mi madre con los certificados de afiliación a caja de compensación y EPS como beneficiaria.
3. Resolución de terminación de mi cargo como provisional.
4. Contrato de arrendamiento actual como única responsable de la vivienda que habitamos mi madre y yo.
5. Pantallazos de respuesta del ICBF frente al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada.

6. Correo de evidencia donde se remitieron los documentos solicitados para establecer el trámite de estabilidad laboral reforzada. Sin respuesta.
7. Respuesta de la dirección de gestión humana del 30 de marzo de 2023.
8. Correo electrónico del 28 de abril de 2023, con oficio anexo donde reconoce la calidad de madre cabeza de hogar.
9. Solicitud ante el ICBF de reubicación del puesto de trabajo con fecha del 28 de junio de 2023 y respuesta a la solicitud con fecha del 05 de julio de 2023.
10. Evidencia de correo electrónico donde se solicita nuevamente información sobre la reubicación del puesto de trabajo, sin respuesta.

NOTIFICACIONES

ICBF – REGIONAL ANTIOQUIA: Se ubica en la Calle 45 # 79-141, correo electrónico: notificaciones.judiciales@icbf.gov.co, Director Regional (E): Jorge Iván Montoya Vélez (direccion.general@icbf.gov.co).

ACCIONANTE: Diana María Arboleda Ospina. Coreo electrónico: dianisarbol@gmail.com. Teléfono: 3137036802. Dirección: Calle 80 No. 49 – 73 (Piso 3), Barrio Campo Valdés - Medellín.

Cordialmente,



DIANA MARÍA ARBOLEDA OSPINA
CC. 43.847.842 de Ebéjico - Antioquia