

Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CARTAGENA

Rad: 2024-00197

RADICACION	13001-40-03-004-2024-00197-00
TIPO DE PROCESO	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE	GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ
APODERADO	EDER JAVIER GUERRA TURIZO
ACCIONADO	DEPARTAMENTO DE BOLIVAR – SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL
DERECHOS FUNDAMENTALES	LA VIDA, IGUALDAD, AL TRABAJO, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONDICION DE FUERO SINDICAL Y PADRE CABEZA DE HOGAR O FAMILIA, DIGNIDAD HUMANA, ASI COMO LOS PRINCIPIOS DE CONFIANZA LEGITIMA, EQUIDAD, EDUCACION DE CALIDAD, ENTRE OTROS

JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CARTAGENA. Cartagena, veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

Advierte el Despacho **ACCIÓN DE TUTELA** presentada por **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ** actuando a través de apoderado contra el **DEPARTAMENTO DE BOLIVAR – SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR** por la presunta vulneración a sus derechos fundamentales a la vida, igualdad, trabajo, debido proceso administrativo, estabilidad laboral reforzada en condición de fuero sindical y padre cabeza de hogar o familia, dignidad humana, principio de confianza legítima, equidad, educación de calidad, entre otros.

De manera, que reuniendo el libelo los requisitos previstos en los artículos 86 de la Constitución Política y 14 del Decreto 2591 de 1991, se procederá a su admisión, al ser este Despacho competente para su trámite, por disposición de los Decretos 2591 de 1991 1069 de 2015 y 333 de 2021, este juzgado es competente para asumir el conocimiento en este asunto.

Por todo lo anterior, se

RESUELVE:

PRIMERO: ADMITIR la presente acción de tutela presentada por el ciudadano, **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ**, actuando a través de apoderado judicial, en contra del **DEPARTAMENTO DE BOLIVAR – SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR**, por la presunta vulneración a sus derechos fundamentales a la vida, igualdad, trabajo, debido proceso administrativo, estabilidad laboral reforzada en condición de fuero sindical y padre cabeza de hogar o familia, dignidad humana, principio de confianza legítima, equidad, educación de calidad, entre otros.

SEGUNDO: ORDENAR a las accionadas a fin de que por intermedio de su (s) representante (s) legal y/o quien haga (n) sus veces, acreditándose tal calidad, dentro del término improrrogable de **dos (2) días** contados a partir del recibo de la respectiva comunicación, ejerza su derecho constitucional a la defensa y contradicción, y de contestación a cada uno de los argumentos expuestos por el accionante, allegando toda la documentación que estimen pertinente.

TERCERO: VINCÚLESE con carácter **URGENTE** al presente trámite de tutela en condición de terceros con interés, a las personas quienes integran la LISTA DE ELEGIBLES para el cargo de: GRUPO B – RURAL – CIENCIAS SOCIALES, HISTORIA, GEOGRAFÍA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y DEMOCRACIA, identificado con el Código OPEC N° 184995 del Proceso de Selección No. 2150 a 2237, 2316 y 2406 de 2022, con la cual se conforma y adopta la lista de elegibles para proveer vacantes provisionales definitivas en la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR, a efectos de que hagan presencia y ejerzan su derecho de defensa en este asunto.

CUARTO: ORDENAR a la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR** que, en el término máximo de **UN (1) DIA**, contado a partir de la notificación del presente proveído, inserte en su sitio web oficial, redes sociales y/o le remita a la dirección electrónica de los sujetos que integran dicho listado, comunicación tendiente a informar de la existencia de este proceso constitucional a dichos terceros con interés, con indicación precisa de la parte actora, el número de radicación, el juzgado en que se surte y que la misma versa sobre el cargo de: «GRUPO B – RURAL – CIENCIAS SOCIALES, HISTORIA, GEOGRAFÍA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y DEMOCRACIA, Código OPEC No. 184995», indicándole a quienes compongan o integren la lista de elegibles existente para este proceso, que podrán allegar las manifestaciones que a bien tengan sobre esta acción de tutela hasta el día 4 de marzo del año que avanza, a las 5:00 de la tarde.

Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CARTAGENA

Rad: 2024-00197

En la referida publicación deberá anexarse enlace para la descarga íntegra de este auto y del traslado de la demanda. Previendo a los interesados que, los memoriales y/o contestaciones podrán ser remitidos/enviados a la dirección electrónica del despacho: j04cmplcgena@cendoj.ramajudicial.gov.co, con el siguiente asunto en el mensaje: “**RESPUESTA ACCIÓN DE TUTELA 2024-00197**”.

Por igual se le **ORDENA** a la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR**, que cumpla la tarea de enteramiento de la existencia de esta acción de tutela, en idéntico término de **UN (1) DÍA**, frente a los referidos ciudadanos vinculados, **VICTOR AUGUSTO MORA OLIVEROS** (C.C. 1.140.850.510), e, **INDIRA LUCIA FERNANDEZ PORTILLO** (C.C. 57.409.178), nombrados por dicho organismo departamental mediante decreto No. 0512 expedido el 11 de diciembre de 2023, en el cargo que ocupaba el accionante y en periodo de prueba, en la I.E. DE VIOLO de Hatillo de Loba (Bol.), para que aquellos, si a bien lo tienen, ejerzan su defensa en este asunto.

De todo lo anteriormente ordenado, se deberá remitirse prueba o acreditación de agotado lo mismo, con destino al expediente, a más tardar el día 1 de marzo del año que avanza, a las 5:00 de la tarde.

QUINTO: VINCULAR en condición de terceros con interés en los resultados de la actuación a la: (i) **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, (ii) **INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VIOLO DEL MUNICIPIO DE HATILLO DE LOBA – BOLÍVAR**, (iii) **ASOCIACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR – ASEBOL**, (iv) **SINDICATO UNICO DE EDUCADORES TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE BOLÍVAR – SUDEB**, (v) **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, (vi) **MINISTERIO DEL TRABAJO**, (vii) **VICTOR AUGUSTO MORA OLIVEROS**, y, (viii) **INDIRA LUCIA FERNÁNDEZ PORTILLO**, para que dentro del término perentorio de **dos (2) días** contados a partir de la notificación del presente proveído, rindan un informe detallado y pormenorizado, de todo en cuanto sepa, le conste o legalmente incumba en relación con los hechos y pretensiones expuestas en el libelo tutela.

SEXTO: ORDENAR a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (C.N.S.C.)** y a la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR** que, en el término de **un (1) día** siguiente al enteramiento de este auto, se sirvan en allegar al correo electrónico del despacho y con destino a este asunto, la lista de elegibles existente y vigente para el cargo de «GRUPO B – RURAL – CIENCIAS SOCIALES, HISTORIA, GEOGRAFÍA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y DEMOCRACIA, Código OPEC No. 184995», del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACION DE BOLIVAR – SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR, en donde obre el nombre y número de identificación de la totalidad de las personas que la componen, su número de contacto telefónico y correo electrónico, de existirse dichos datos.

SÉPTIMO: ORDÉNESE y **COMISIONÉSE** a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (C.N.S.C.)** para que les informe a los integrantes de las listas de elegibles que concursaron por una vacante del empleo denominado «GRUPO B – RURAL – CIENCIAS SOCIALES, HISTORIA, GEOGRAFÍA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y DEMOCRACIA, Código OPEC No. 184995», del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACION DE BOLIVAR – SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR, a través del área o sección de la página web de la entidad dispuesta para ello, o a través de sus correos electrónicos, a efectos de que tengan pleno conocimiento todos los interesados, de la existencia y admisión del presente asunto de tutela, informándoles que quien tenga un interés legítimo en el resultado del proceso, podrá intervenir en él a través del correo electrónico del despacho, j04cmplcgena@cendoj.ramajudicial.gov.co dentro del término de 48 horas siguientes a la publicación.

OCTAVO: ADVIÉRTASE a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (C.N.S.C.)** que las constancias de notificación y comunicación debidamente efectuadas respecto de lo aquí dispuesto deberán ser remitidas al correo institucional del juzgado, a más tardar dentro de las ocho (8) horas siguientes a la comunicación de este proveído.

NOVENO: Como prueba a instancia de la parte accionante, **REQUIÉRASE** a la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR**, para que allegue al plenario en el término de **dos (2) días**, la: (i) copia de la hoja de vida del docente GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ, (ii) listado de las vacantes definitivas que se hayan generado posterior al envío a la Comisión Nacional del Servicio Civil del reporte de base de datos de vacantes que fueron sujetas a concurso, mediante proceso de selección N° 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2002, y, (iii) listado de las vacantes a la fecha provistas en Provisionalidad y Encargo, antes y después del reporte de vacantes entregadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para ser sujetas del mencionado concurso de méritos.

DÉCIMO: RECONOCER personería jurídica al togado Dr. **EDER JAVIER GUERRA TURIZO** como apoderado judicial del señor **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ**, de conformidad con los términos del poder conferido.

UNDÉCIMO: Por Secretaría, líbrense ágilmente los oficios correspondientes y hágase lo de rigor, en el menor



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CARTAGENA

Rad: 2024-00197

tiempo posible, dada la manifiesta **URGENCIA**. Avisese en todo caso lo aquí definido, a las demás partes e intervinientes, por el medio más expedito y eficaz posible. Puede hacerse uso por la secretaría, de las notificaciones a través de la Emisora de la Policía Nacional.

MJMGppAOMR

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

Fabian Alejandro Garcia Romero

Juez

Juzgado Municipal

Civil 004

Cartagena - Bolivar

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

Código de verificación: **a47d3375340fcc5b53fbb16aee5fa089beaaeb53c4ebd58718c0cb1345f5b4e5**

Documento generado en 28/02/2024 10:36:23 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

**SEÑOR
JUEZ CONSTITUCIONAL (REPARTO)
E.S.D.**

**REFERENCIA: ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE: GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ
ACCIONADO: DEPARTAMENTO DE BOLIVAR – SECRETARIA DE
EDUCACION DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR.
VINCULADO: MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL – COMISION
NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.**

EDER JAVIER GUERRA TURIZO, varón, mayor de edad, vecino y domiciliado en la Ciudad de Cartagena Bolívar, identificado con la cedula de ciudadanía número 9.022.202, actuando en calidad de apoderado Judicial del señor **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ**, mayor de edad, vecino y esta ciudad, identificado con la cédula de ciudadanía Número 73.550.389, Email: germanmp0772@yahoo.es en mi calidad de ex docente de la planta docente de la Secretaria de Educación Departamental de Bolívar, me dirijo ante usted, muy respetuosamente, para presentar **ACCION DE TUTELA**, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable contra **DEPARTAMENTO DE BOLIVAR – SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL**, Representada por el gobernador el Dr. YAMIL ARANA PADAUI y la Secretaria de Educación Departamental Dra. VERONICA MONTERROSA o quienes hagan sus veces al momento de su notificación, para que se me protejan los **DERECHOS FUNDAMENTALES A LA VIDA, IGUALDAD, AL TRABAJO, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONDICION DE FUERO SINDICAL Y PADRE CABEZA DE HOGAR O FAMILIA, DIGNIDAD HUMANA, , ASI COMO LOS PRINCIPIOS DE CONFIANZA LEGITIMA, EQUIDAD, EDUCACION DE CALIDAD, ENTRE OTROS**, consagrados en nuestra Constitución Nacional, conforme a los siguientes:

HECHOS:

1-. Que mi poderdante el señor **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía Número 73.550.389, fue vinculado como docente en Provisionalidad en el Nivel Secundaria, Área de Sociales en la Institución Educativa de Violo del Municipio de Hatillo de Loba – Bolívar, de la planta de la **SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR** desde el día 20 del mes de agosto del año 2013, según fecha de posesión y decreto N° 01-377 de fecha 20 de agosto del año 2013.

2-. Que el señor **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía Número 73.550.389, ha desempeñado sus funciones asignadas a cabalidad, con responsabilidad y honestidad, no ha tenido proceso disciplinario alguno, ni mucho menos investigación penal en su cargo, por cuanto es un empleado de planta y en el sistema de carrera administrativa, situación administrativa que ha mantenido por más de DOCE (12) años aproximadamente.

3-. Que La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante proceso de selección N° 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2002, dio apertura a la convocatoria a concurso abierto de méritos para la provisión de manera definitiva de cuatrocientas ocho vacantes definitivas.

4-. Que, al momento de abrir la convocatoria para el concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes, SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR, incluyo en la lista, el cargo ocupado por mi representado en situación administrativa de Provisionalidad.

5-. Que cumplidas las etapas del proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió la resolución número 13815 del 25 de septiembre de 2023, OPEC: 184995 – Grupo B – N° Rural – CIENCIAS SOCIALES., por lo que el día 23 de enero del año 2023, se llevó a cabo audiencia pública de escogencia de cargos la cual se llevó a cabo por la SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR, dándose la escogencia del cargo que ostentaba la docente **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía Número 73.550.389.

6-. Que la SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR, por intermedio de la Secretaría de Educación Departamental de Bolívar Dra. VERONICA MONTERROSA TORRES, expidió el Decreto N° 0512 de fecha 11 de DICIEMBRE del año 2023, notificado por conducto de la institución educativa a través de su rector el día 22 del mes de enero del año 2024, donde *“Por medio del cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba para proveer vacante definitiva de los empleos con el Código OPEC N° 18493 (Grupo B – N° Rural – Ciencias Naturales – Química), 184984 (Grupo B – N° Rural – Humanidades y Lengua Castellana), 184999 (Grupo b Rural – Educación Física, recreación y deporte), 184995 (Grupo B – Rural – Ciencias Sociales, historia, geografía, constitución política y democracia.) en establecimientos educativos oficiales que prestan sus servicio a población mayoritaria, ubicada en la entidad territorial certificada en educación SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR, Proceso de Selección N° 2150 a 2237, 2316 y 2406 de 2022”.* dando por terminado el nombramiento provisional vacante definitivo de **GERMAN LUIS**

MIRANDA PEREZ, identificado con la cédula de ciudadanía Número 73.550.389, quien viene ocupando dicha vacante con nombramiento en el área de NIVEL: SECUNDARIA – AREA CIENCIAS SOCIALES en la I.E.T.A. DE VIOLO del Municipio de HATILLO DE LOBA – BOLIVAR., la cual esta identificada con **OPEC N° 1849995 (Grupo B – Rural – Ciencias Sociales, historia, geografía, constitución política y democracia.)**.

7-. Que es de anotar el decreto de desvinculación mencionado en el numeral anterior, no se le notifico a mi poderdante, en debida forma, simplemente el Rector de la Institución Educativa donde laboraba, le informó que le llego su reemplazo del cargo, expidiéndole el certificado laboral que establece la fecha hasta cuando estuvo laborando, lo que se evidencia que existe violación al debido proceso por indebida notificación.

8-. Que por otro lado, SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR, expidió la CIRCULAR GOBOL-23-039711 de fecha 4 de septiembre del año 2023, donde da conocer a los docentes y directivos docentes las directrices, procedimientos que se aplicarían en cuanto al tema de **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, más exactamente **“Lineamientos para identificar los casos de estabilidad laboral reforzada y su orden de prioridad en la planta docente de la Secretaría de Educación de Bolívar”**.

parágrafo 2 y 3 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 498 de 2020, que establece un marco de prioridades y la adopción de medidas afirmativas por parte de las entidades, detalladas a continuación:

“PARÁGRAFO 2. *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, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por*

1. *Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
2. *Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
3. *Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
4. *Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.*

9-. Que mi poderdante la docente **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía Número 73.550.389, allego los documentos o soportes que fundamentan o acreditan la condición determinada en los numerales 2 y 4 anotado en el numeral anterior, el cual es *“Tener la condición de padre o madre cabeza de familia y Empleado amparado con fuero sindical”*. Donde se aplicaría por ostentar el cargo de secretario (a) de Asuntos Culturales, Recreación y Deportes de la Asociación Sindical de los Trabajadores de la Educación del Departamento de Bolívar y Sigla ASEBOL.

10-. Que de igual forma la Asociación Sindical de los Trabajadores de la Educación del Departamento de Bolívar y Sigla ASEBOL, mediante apoderado judicial, presento en nombre de sus afiliados, derecho de petición el día 26 de diciembre del año 2023, identificado con radicado N° EXT-BOL-23-059385, donde solicito la protección constitucional;

- A. ***“PREVALECIA A TENER DE PRESENTE POR CONDICION DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE DOCENTES Y RECTIVOS DOCENTES EN PROVISIONALIDAD, DE LA PLANTA CARGOS DE LA SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR, QUE SE ENCUENTRA Y APLICARIAN DENTRO DEL PROCESO DE NOMBRAMIENTO EN SUS CARGOS DE ACUERDO AL CONCURSO VIGENTE.***
- B. *Solicito una vez que esta entidad realice el análisis, estudio y verificación de cada uno de los casos aquí manifestados, expedir el acto administrativo, donde ostentan cada uno de los que aplicarían a la condición de estabilidad laboral reforzada.*
- C. *Solicito que se repete la condición de estabilidad laboral reforzada, al momento de proveer los nombramientos del concurso de la OFERTA PUBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA,”*

Obteniendo la siguiente respuesta;

“Por petición y directrices del Ministerio de Educación Nacional (MEN), fueron enviados el día 15 de enero del presente año, la relación de los Docentes provisionales vinculados y desvinculados con protección por estabilidad por estabilidad laboral reforzada, que consideraron, ser objetos de protección por estabilidad laboral reforzada.

Agotado lo anterior, la SED BOLIVAR, queda a la espera del Ministerio de Educación Nacional (MEN), para lineamientos y definiciones frente a loa procesos de Estabilidad Laboral Reforzada, ya que de manera directa, son ellos quienes lideran los procesos relacionados con el RETEN SOCIAL.

Para concluir y entender de esta manera resuelta su petición, a continuación, se relacionarán los docentes enviados en la base de datos al Ministerio de Educación Nacional (MEN), docentes en proceso de estudio y docentes que no cumplen o no aportaron la documentación completa establecida mediante la circular GOBOL - 23-03971.”

Dicha respuesta (la cual se Anexa), efectivamente aparece mi poderdante la docente **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía Número 73.550.389, en el listado enviado al Ministerio de Educación Nacional.

11. Que mi poderdante el docente **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía Número 73.550.389, hace parte de la Protección de Estabilidad Laboral Reforzada por ostentar el cargo de Secretario de Educación y Escuela Sindical de la Subdirectiva Municipal del SUDEB.

12.- Es de anotar respetado señor Juez Constitucional, con todo lo anterior que estamos frente a una situación eminente de vulneración de todo un cúmulo de derechos fundamentales como los son; **A LA VIDA, IGUALDAD, AL TRABAJO, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONDICION DE FUERO SINDICAL Y POR PADRE CABEZA DE HOGAR O FAMILIA SALUD, DIGNIDAD HUMANA, , ASI COMO LOS PRINCIPIOS DE CONFIANZA LEGITIMA, EQUIDAD, EDUCACION DE CALIDAD, ENTRE OTROS**, por lo tanto es necesario presentar la presente acción de tutela contra esta entidad pública, a la que mi poderdante le debe muchos agradecimientos y respeto en miras a obtener la protección de los derechos fundamentales, toda vez que se están evidentemente vulnerando con la terminación del Nombramiento en Provisionalidad que venía nombrado mi cliente, amparo y protección a sus derechos, por ser sujeto de especial protección Constitucional, como lo es el estado de FUERO SINDICAL Y PADRE CABEZA DE HOGAR O FAMILIA, para que así la entidad accionada, proceda a reubicar, en un cargo igual o superior al que venía desempeñando mi poderdante.

PERJUICIO IRREMEDIABLE

Con la terminación del nombramiento provisional vacante definitivo de la señora **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía Número 73.550.389, quien venía ocupando dicha vacante con nombramiento en el área de NIVEL: SECUNDARIA – CIENCIAS SOCIALES en I.E. DE VIOLO del municipio de HATILLO DE LOBA - BOLIVAR, sin la posibilidad de nombrarsele en la misma situación administrativa, o reubicarla en un cargo igual o superior, queda sin los medios suficientes de los ingresos necesarios, para cubrir los gastos

requeridos para llevar dignamente la vida, afectándole el núcleo esencial de sus derechos aquí invocados, tal como lo he expuesto a lo largo de este memorial, para mantener su calidad de vida.

PRETENSIONES:

1) Solicito al señor Juez, el **amparo de los derechos a qui invocados; A LA VIDA, IGUALDAD, AL TRABAJO, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONDICION DE FUERO SINDICAL Y PADRE CABEZA DE HOGAR O FAMILIA, DIGNIDAD HUMANA, ASI COMO LOS PRINCIPIOS DE CONFIANZA LEGITIMA, EQUIDAD, EDUCACION DE CALIDAD, ENTRE OTROS**, consagrados en nuestra Constitución, por las razones de orden jurídico esbozadas en los hechos narrados.

2) Como consecuencia de lo anterior se sirva ordenar a la entidad accionada, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, siguientes a la notificación del fallo, se sirva mantener el nombramiento provisional vacante definitivo de la señora **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía Número 73.550.389, tal como venía ocupando dicha vacante con nombramiento en el área de NIVEL: PRIMARIA, DE ACUERDO A SU PERFIL o en un cargo igual o superior, ya sea por “REUBICACION” con las que cuenta la entidad accionada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LOS DERECHOS VULNERADOS:

Fundamento la presente acción en lo preceptuado por el Art. 86 de la Constitución Nacional, en concordancia con los derechos fundamentales, **DERECHO A LA VIDA (ART. 11, C.N.), DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C.N.) Y A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C.N.); POR CONEXIDAD A LA PRIMACÍA DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C.N.), DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.), LA DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C.N.), AL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C.N.) Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.), ENTRE OTROS**, así como los principios de **LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.** y los decretos 2591 de 1.991 y 306 de 1.992 y demás normas concordantes.

Sobre el **retén social**, tenemos lo normado en; **Ley 790 del 2002, la Ley 1238 de 2008, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1955 de 2019, la Ley 2115 de 2021 y el Decreto 1415 de 2021.**

ACCION DE TUTELA PARA SOLICITAR LA APLICACION DEL RETEN SOCIAL

En el escenario específico de quienes alegan su calidad de beneficiarios del denominado “retén social”, la jurisprudencia constitucional ha sostenido, de

manera reiterada y uniforme, que la acción de tutela es procedente para reclamar dicha condición por dos motivos principalmente:

“(i) Las personas beneficiarias del “retén social” son sujetos de especial protección que, además, se encuentran en situaciones de particular vulnerabilidad, dado que se trata de madres o padres cabeza de familia, personas en situación de discapacidad o próximas a pensionarse.

(ii) Los efectos del “retén social” se producen dentro del marco de procesos de reestructuración administrativa que culminan rápidamente. Por tanto, la jurisdicción contencioso administrativa no es el mecanismo idóneo ni eficaz para reclamar los beneficios derivados de estos programas pues se hace predecible que para cuando se produzca el fallo contencioso administrativo “la respectiva entidad ya se encuentre liquidada y no se tenga a quien reclamar el reintegro laboral y el pago de los respectivos salarios”. Sentencia T-420 de 2017. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; sentencia SU-897 de 2012 (M.P. Alexei Julio Estrada); sentencia T-034 de 2010. (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio); sentencia T-179 de 2008. (M.P. Cristina Pardo Schlesinger); sentencia T-200 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra); sentencia SU-388 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández); sentencia SU-389 de 2005 (M.P. Jaime Araújo Rentería), Ver sentencias SU-897 de 2012 (M.P. Alexei Julio Estrada); T-1239 de 2008 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-989 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) y T-009 de 2008 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), entre otras.

La condición de madre cabeza de familia en el ordenamiento jurídico y los requisitos para acreditarla.

Desde sus primeros pronunciamientos, esta Corporación ha destacado que las mujeres cabeza de familia son titulares de una especial protección constitucional, garantía que se deriva de varias fuentes:

(i) El principio de igualdad, que implica el deber de reconocer y brindar un trato especial y diferenciado a los grupos de personas que tienen un alto grado de vulnerabilidad o que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y la consecuente obligación del Estado de promover acciones y medidas para que la igualdad sea real y efectiva.

(ii) El mandato constitucional específico contenido en el artículo 43 Superior, según el cual, es deber del Estado apoyar “*de manera especial a la mujer cabeza de familia*”.

(iii) Los instrumentos internacionales de derechos humanos, particularmente la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en cuyo artículo 11 se establece la obligación de los Estados Partes de adoptar todas las medidas apropiadas para

eliminar la discriminación en la esfera del empleo, así como los prejuicios y las funciones estereotipadas de cada uno de los sexos.

(iv) La garantía del derecho de toda persona a recibir protección integral para su grupo familiar, establecido en el artículo 42 de la Constitución Política, así como la prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, prevista en el artículo 44 Superior.

En razón de lo anterior y en cumplimiento de su deber constitucional de garantizar la igualdad material de los grupos vulnerables o históricamente discriminados, el Legislador ha diseñado e implementado diversas medidas, las cuales se conocen como **acciones afirmativas**. Particularmente, en el caso de las mujeres cabeza de familia, existen varias normas encaminadas a este propósito.

En este sentido, el Congreso de la República expidió la **Ley 82 de 1993**. En esta normativa, se estableció una definición de mujer cabeza de familia y se incorporaron medidas de protección especial en materia educativa, de seguridad social, apoyo al emprendimiento, acceso a vivienda, entre otros incentivos especiales.

El artículo 2º de la ley reseñada definió a la mujer cabeza de familia como aquella que, sin importar su estado civil, tuviera 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 ayuda de los demás miembros del núcleo familiar”*.

La **Ley 1232 de 2008**, reformó la anterior normativa e introdujo dos elementos a la anterior definición: (i) precisó que la mujer cabeza de familia es quien ejerce la *“jefatura femenina del hogar”* y (ii) señaló que aquella puede tener personas a cargo en el plano económico, social o afectivo. Adicionalmente, fortaleció las medidas de protección en favor de las mujeres cabeza de familia.

En suma, esta Corporación ha establecido que *“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”*.

Ahora bien, la Corte Constitucional ha señalado que algunas acciones afirmativas que se diseñaron para beneficiar a las mujeres cabeza de familia también son aplicables a los hombres que se encuentran a cargo de hijos menores de edad o en situación de discapacidad.

Sin embargo, el fundamento de dicha extensión **no radica en el principio de igualdad**, en la medida en que la situación de las mujeres cabeza de familia no es equiparable a la de los hombres que se encuentran en esta misma condición, como lo ha establecido este Tribunal.

En efecto, la Corte ha considerado que el Legislador está facultado para establecer acciones afirmativas exclusivamente en favor de las mujeres cabeza de familia pues, *“si todos los beneficios que se establecen para la mujer cabeza de familia debieran otorgarse al hombre que se encuentra en la misma situación, ningún efecto tendría entonces la protección especial ordenada por el Constituyente para la mujer cabeza de familia”*.

No obstante, la prevalencia de los derechos de los niños y la especial protección de las personas en situación de discapacidad exigen que aquellas acciones afirmativas en favor de las mujeres cabeza de familia que también se orientan a la salvaguarda de los sujetos vulnerables a su cargo, deban extenderse igualmente a los padres cabeza de familia. Lo anterior, por cuanto *“no es posible establecer una diferencia entre los hijos que dependen de la mujer cabeza de familia frente a los que dependen del hombre”* que se encuentra en una situación fáctica similar.

En este orden de ideas, es claro que **la condición de mujer cabeza de familia presenta características particulares** que se derivan del contexto histórico de la desigualdad entre ambos sexos, por lo cual tiene connotaciones diversas a la situación de los hombres que ejercen la jefatura del hogar de manera exclusiva.

Sin embargo, desde el punto de vista de los derechos de los niños, niñas, adolescentes, personas en situación de discapacidad y otros sujetos vulnerables que dependen de la persona cabeza de familia, sería contrario a la Constitución establecer diferencias de trato entre los hogares, fundadas en el sexo de la persona que se encuentra a cargo de la familia.

Por lo tanto, en atención al principio de igualdad respecto de los menores de edad y sus derechos prevalentes, la Corte Constitucional ha extendido a los padres cabeza de familia varias medidas de protección que el Legislador adoptó para las mujeres cabeza de familia, entre ellas la inclusión en el denominado *“retén social”*.

Corresponde ahora abordar los elementos de la definición de madre cabeza de familia desarrollados por la jurisprudencia constitucional, a partir del concepto establecido en la ley.

Al respecto, es indispensable aclarar —como lo ha hecho la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos— que **no toda mujer, por el hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar, ostenta la calidad de cabeza de familia**, pues para tener tal condición se requiere la constatación de varios elementos, los cuales se enuncian en los párrafos siguientes.

En primer lugar, se requiere que la mujer **tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar**, exigencia respecto de la cual la Corte Constitucional ha formulado varias precisiones:

- i) Esta noción implica que la madre cabeza de familia es quien brinda un sustento económico, social o afectivo al hogar, de modo que aquella debe cumplir con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención con los sujetos a cargo.
- ii) Igualmente, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han explicado que se consideran mujeres cabeza de familia aquellas que, aun cuando no ejercen la maternidad por no tener hijos propios, se hacen cargo de sus padres o de personas muy allegadas siempre y cuando ellas constituyan el “núcleo y soporte exclusivo de su hogar”.
- iii) Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha aclarado que una mujer no pierde su condición de *cabeza de familia* por el hecho de que las personas a su cargo alcancen la mayoría de edad. De este modo, cuando se trata de hijos mayores de edad pero menores de 25 años que se encuentran estudiando, esta Corporación ha considerado que siguen siendo dependientes de la madre cabeza de familia.

En segundo lugar, se requiere que **la responsabilidad exclusiva** de la mujer en la jefatura del hogar **sea de carácter permanente**. Es por esta razón que *“la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia”*.

Aunado a ello, se debe destacar que el trabajo doméstico, con independencia de quién lo realice, es un valioso apoyo para la familia y debe ser tenido en cuenta como aporte social. En esa medida, dado que existen otras formas de colaboración en el hogar, la ausencia de un ingreso económico fijo para una persona no puede ser utilizada por su pareja para reclamar la condición de cabeza de familia.

En tercer lugar, es necesario que exista una auténtica **sustracción de los deberes legales de manutención** por parte del progenitor de los menores de edad que conforman el grupo familiar. Esta situación puede ocurrir, bien cuando la pareja abandona el hogar y, además, omite el cumplimiento de sus deberes como progenitor o bien, cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad *“como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte”*.

Acerca de la sustracción de los deberes legales del progenitor de los hijos a cargo, esta Corporación ha señalado que no es admisible exigir a la madre o al padre cabeza de familia el inicio de las acciones legales correspondientes en contra del progenitor para demostrar este requisito. Lo anterior, por cuanto no existe tarifa legal para probar este hecho y, por ende, *“las autoridades no están autorizadas a exigir un medio de convicción específico que evidencie la sustracción del padre de sus deberes legales.”*

En cuarto lugar, se requiere que haya una **deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia**, lo cual implica la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.

Adicionalmente, es necesario resaltar que existe una regla de interpretación para verificar el cumplimiento de los anteriores requisitos. En efecto, la Corte Constitucional ha señalado que la condición de madre cabeza de familia **no depende de una formalidad jurídica sino de las circunstancias materiales que la configuran.**

Así, por ejemplo, este Tribunal ha determinado que la declaración ante notario acerca de la condición de mujer cabeza de familia, prevista en el párrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993, no es constitutiva de dicha calidad ni es una exigencia probatoria indispensable para acreditarla. En similar sentido, esta Corporación ha señalado que el estado civil es irrelevante al momento de determinar si una mujer tiene la condición de cabeza de familia, pues lo decisivo son las circunstancias materiales.

Por consiguiente, corresponde al operador jurídico en el caso concreto valorar las condiciones de quien alega su condición de mujer cabeza de familia, sin que dicha calidad pueda determinarse exclusivamente por el cumplimiento de alguna formalidad.

En este orden de ideas, conviene resaltar que el análisis probatorio que ha llevado a cabo la Corte Constitucional para establecer que una persona reúne las condiciones necesarias para considerarse madre o padre cabeza de familia de conformidad con el ordenamiento jurídico, se ha fundamentado en distintos medios de convicción, entre los cuales se encuentran con frecuencia las declaraciones extraprocesales de los solicitantes y personas allegadas así como sus manifestaciones dentro del proceso de tutela y los procedimientos administrativos adelantados por las entidades respectivas. También, se han valorado los certificados de estudios de los hijos a cargo menores de 25 años y la copia del documento de identificación de estos últimos.

Finalmente, la Corte Constitucional ha sostenido que la constatación de los requisitos para acreditar la calidad de madre o padre cabeza de familia **deberá adelantarse en el marco de un procedimiento administrativo con respeto al derecho al debido proceso**, *“en el cual la autoridad respectiva valore todas las*

pruebas que se someten a su consideración y que le permitan decidir con certeza que las trabajadoras [o trabajadores] no cumplen con las condiciones para ser considerados madres o padres cabeza de familia”.

Esta conclusión se fundamenta, a su turno, en dos razones. Por una parte, en el mandato previsto en el artículo 29 Superior, de conformidad con el cual “[e]l debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”. Por otra, en la especial protección constitucional de la cual son titulares las madres y padres cabeza de familia, quienes pueden quedar en situación de vulnerabilidad en caso de perder su empleo.

Ahora bien, en cuanto al contenido del derecho fundamental al debido proceso, este Tribunal ha expresado que, entre las garantías que conforman el núcleo esencial del debido proceso se encuentran “*el derecho al juez natural, el derecho a un proceso público, el derecho a la independencia e imparcialidad del juez, el derecho a presentar pruebas y controvertirlas, el derecho a impugnar la sentencia condenatoria, y el derecho a la defensa entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable*”.

Igualmente, en relación con el contenido del debido proceso administrativo, la Corte ha distinguido entre las **garantías previas y posteriores** que implica el derecho al debido proceso. Las *garantías mínimas previas* son aquellas que necesariamente deben cobijar la expedición y ejecución de cualquier acto o procedimiento administrativo, tales como el acceso libre y en condiciones de igualdad a la justicia, el juez natural, el derecho de defensa, la razonabilidad de los plazos y la imparcialidad, autonomía e independencia de los jueces, entre otras. De otro lado, las *garantías mínimas posteriores* se refieren a la posibilidad de cuestionar la validez jurídica de una decisión administrativa, mediante los recursos de la vía gubernativa y la jurisdicción contenciosa administrativa.

También, esta Corporación ha señalado que, en el marco de procesos de modificación de su estructura administrativa, cuando las entidades públicas deciden llevar a cabo procedimientos para asegurar la protección especial a los servidores que son titulares del “*retén social*”, deben observar rigurosamente los parámetros que la Corte Constitucional ha fijado en tales casos, con el propósito de garantizar la igualdad material.

En consecuencia, de conformidad con lo expuesto anteriormente, existe un mandato constitucional y legal de protección especial a la mujer cabeza de familia, el cual ha sido implementado mediante acciones afirmativas orientadas al logro de la igualdad material entre ambos sexos. No obstante, algunas de estas medidas pueden extenderse también a los padres cabeza de familia, en razón del interés superior de los niños, niñas y adolescentes y con fundamento en la garantía de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Así pues, **la condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos**, a saber: (i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas *“incapacitadas”* para trabajar; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia. De igual modo, la verificación de las circunstancias anteriormente enunciadas debe realizarse en el marco de un procedimiento administrativo, que otorgue la plenitud de las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso.

Protección especial de las personas cabeza de familia en el marco de los procesos de reestructuración administrativa y las condiciones para pertenecer al denominado *“retén social”*.

De conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política, la administración pública está al servicio del interés general y debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía y celeridad, entre otros.

Por consiguiente, el cumplimiento de los fines del Estado exige una actividad permanente de los órganos que ejercen la función administrativa y, por tanto, es natural que existan procesos de reforma institucional con el fin de adaptar la estructura de la administración a las necesidades sociales, entre las que se encuentran: la adecuada garantía de la prestación de los servicios públicos, la sostenibilidad económica y la eficiencia de la administración pública.

En este sentido, la Corte Constitucional ha reconocido que los procesos de reestructuración pueden tener intensidades distintas, cuyos efectos inciden en mayor o menor medida según el caso. No obstante, siempre debe tenerse en cuenta que estas transformaciones originan múltiples consecuencias tanto para los trabajadores como para la comunidad en general.

Con todo, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en sostener que los procesos de reestructuración administrativa no pueden desconocer los derechos de los trabajadores, especialmente cuando se trata de servidores que, por sus condiciones particulares, se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad que, a su vez, dificulta su inserción en el mercado laboral una vez son desvinculados de su empleo.

Así, cuando la supresión de cargos en el marco de los procesos de reestructuración involucra los derechos de trabajadores que pueden resultar perjudicados en mayor grado con tales decisiones administrativas, se deben tomar medidas para garantizar la especial protección de la cual son titulares dichas personas, con fundamento en los artículos 13, 43, 46 y 47 de la Constitución.

Ahora bien, como se expresó anteriormente, el Legislador ha adoptado diversas acciones afirmativas en cumplimiento de su deber de garantizar la igualdad material de las madres cabeza de familia. En particular, una de las medidas más importantes que ha expedido el Congreso de la República en esta materia es el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, en el cual se estableció la política comúnmente denominada “*retén social*” en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública (PRAP).

Es pertinente destacar que la Ley 790 de 2002 fue expedida dentro del marco de un proceso de modernización de la administración pública, que tenía como objetivo crear, suprimir y fusionar diversas entidades públicas del orden nacional. Sin embargo, el Legislador decidió incorporar mecanismos de protección de los derechos de algunos trabajadores que, debido a sus especiales condiciones, podrían resultar gravemente perjudicados durante el proceso de reestructuración.

Por consiguiente, el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 dispone que, de conformidad con la reglamentación establecida por el Gobierno Nacional, **no podrán ser retirados** en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública (PRAP): (i) las madres cabeza de familia sin alternativa económica, (ii) las personas con limitación física, mental, visual o auditiva y (iii) las personas próximas a pensionarse.

A su vez, el Decreto 190 de 2003 reglamentó la Ley 790 de 2002, el cual estableció las principales condiciones para el ejercicio de la protección especial consagrada en la norma legal. Particularmente, en relación con las madres cabeza de familia, el citado decreto definió, para los efectos de la citada ley: (i) el concepto de madre cabeza de familia sin alternativa económica; (ii) el trámite para acreditar la referida condición; y (iii) la duración de la estabilidad laboral reforzada, la cual se circunscribe al tiempo en el cual persistan las circunstancias que la originan.

Igualmente, es oportuno aclarar que en la **sentencia C-991 de 2004**, se declaró la inexecutable del límite temporal establecido para la protección derivada del “*retén social*” pues la Corte Constitucional estimó que se trataba de una medida desproporcionada con sujetos en condiciones de debilidad manifiesta que, además, desconocía la prohibición de retroceso en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

Sin perjuicio de lo anterior, la Corte Constitucional ha estimado que la protección de las mujeres cabeza de familia en el marco de procesos de reestructuración es un “*mandato constitucional y por tanto no puede limitarse su aplicación a las precisas circunstancias de la Ley 790 de 2002*”. En este orden de ideas, esta Corporación ha reconocido que la protección a la mujer por su especial condición de madre cabeza de familia es de origen suprallegal. Por lo tanto, la estabilidad laboral derivada del retén social no se restringe a la modificación de la estructura

de la administración en el orden nacional o en el nivel central de la Rama Ejecutiva.

Así las cosas, ha dicho la Corte que el denominado “*retén social*” “*es uno de los mecanismos para proteger la estabilidad laboral reforzada*” de los grupos de servidores públicos que, por sus condiciones de especial vulnerabilidad, son titulares de esta protección. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el llamado “*retén social*” es apenas una de las medidas que puede garantizar los derechos fundamentales involucrados en la permanencia en el empleo público de los trabajadores próximos a pensionarse, de las personas cabeza de familia y de las personas en situación de discapacidad.

Con todo, es importante resaltar que la protección especial prevista en el ordenamiento jurídico para las madres y los padres cabeza de familia en el marco de los procesos de reestructuración **no es ilimitada ni absoluta**. Por el contrario, esta Corporación ha considerado que la estabilidad laboral que se deriva del “*retén social*” tiene dos restricciones principales:

(i) Por una parte, los servidores públicos que se encuentran cobijados por la garantía de estabilidad laboral como consecuencia del denominado “*retén social*” pueden ser desvinculados siempre que exista una **justa causa de terminación de la relación laboral debidamente comprobada**; y

(ii) Por otra parte, la estabilidad laboral reforzada de los servidores públicos derivada del “*retén social*” se extiende hasta la terminación definitiva del proceso liquidatorio de la entidad respectiva o hasta que cesen las condiciones que originan la especial protección.

En consecuencia, ha dicho la Corte, “*la estabilidad laboral reforzada derivada del llamado retén social, no es de carácter absoluto, pues no existe un derecho fundamental a la conservación perpetua del trabajo o a la permanencia indefinida en el mismo*”. De esta manera, se armoniza la garantía de la igualdad material de los trabajadores cobijados por el “*retén social*” y los principios de la función administrativa que justifican los procesos de reestructuración en el sector público.

En consecuencia de lo anterior, en cuanto al **alcance de la protección derivada del denominado “retén social”**, debe señalarse que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la mejor forma de garantizar los derechos fundamentales de las madres cabeza de familia en el marco de esta política “*consiste en ordenar su reintegro y dejar sin efecto las indemnizaciones reconocidas*”. De hecho, ha sostenido la Corte que “*el pago de la indemnización debe ser concebida como la última alternativa para reparar el daño derivado de la liquidación de la empresa, por cuanto corresponde al derecho en cabeza de todos los servidores públicos y no sólo de los sujetos de especial protección*”.

50. No obstante, la Corte Constitucional también ha reconocido que la protección especial derivada del “retén social” **“sólo puede ser extendida hasta que haya posibilidades fácticas y jurídicas de otorgarla”**. Por ende, es indispensable tener en cuenta las limitaciones propias de los procesos de reestructuración, fusión o liquidación de entidades y se deben ponderar los principios constitucionales de la función administrativa con la especial protección de la que son titulares los servidores públicos beneficiarios del “retén social”.

En razón de lo anterior, **en el marco del “retén social”, esta Corporación ha acudido a dicha ponderación en los siguientes escenarios:**

(i) *Cuando se pretende el reintegro a una entidad cuyo proceso de liquidación ya ha concluido.* En estos casos, ante la terminación de la existencia jurídica de la institución correspondiente, no procede ordenar el reintegro sino el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento de la desvinculación hasta la liquidación definitiva de la empresa.

(ii) *En el caso de los “prepensionados”, cuando se trata de procesos liquidatorios, la Corte Constitucional ha establecido que “la orden no puede ser el reintegro del trabajador al cargo que desempeña”,* pues es lógico que en desarrollo del proceso liquidatorio se supriman paulatinamente los puestos de trabajo existentes, haciéndose innecesario, por consiguiente, mantener el mismo número de empleados o funcionarios en la planta de personal de la institución en liquidación. Por consiguiente, en un ejercicio de armonización de los principios implicados, la Corte determinó que, una vez suprimido el cargo, además del pago de las prestaciones e indemnizaciones laborales correspondientes, se debía garantizar el pago de los aportes al régimen pensional respectivo hasta tanto se cumplieran los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

(iii) *Finalmente, en los procesos de reestructuración, cuando se suprime el cargo que ocupa una persona beneficiaria del denominado “retén social” y en la nueva planta de la entidad no existe un cargo igual o equivalente, por lo que el reintegro se torna imposible.* En estos supuestos, corresponde el pago de las acreencias laborales correspondientes y, si se trata de servidores de carrera administrativa, se debe sufragar la indemnización prevista en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004.

Igualmente, debe advertirse que la Corte Constitucional ha estimado que la estabilidad laboral reforzada derivada del llamado “retén social” es una protección que *“depende o está en función, en cualquier escenario, de la naturaleza del vínculo o la causa y el contexto de su terminación”*. Por ende, el alcance de esta figura debe analizarse **en atención a la naturaleza y los elementos esenciales del vínculo laboral establecido entre la administración y los servidores públicos.**

De este modo, en aplicación de dicha regla jurisprudencial, esta Corporación ha sostenido que: (i) la protección originada en el llamado “*retén social*” no se extiende a los servidores públicos que ocupan cargos en la planta de personal temporal de las entidades públicas; (ii) por regla general, los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, que relaciona el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 909 de 2004, no gozan de estabilidad laboral reforzada; y (iii) cuando se trata de servidores públicos que ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa y que pertenecen a alguno de los grupos titulares de la especial protección derivada del “*retén social*”, el amparo de la estabilidad laboral reforzada prospera únicamente si existe un margen de maniobra para la administración en cuanto a la provisión del empleo, en razón de la diferencia entre las plazas ofertadas y aquellas efectivamente proveídas mediante la lista de elegibles correspondiente.

Así las cosas, como fue expuesto en los fundamentos jurídicos 48 a 51 de la presente decisión, la Corte Constitucional ha considerado que la protección derivada del “*retén social*” no es absoluta ni ilimitada. Por tanto, dado que dicha salvaguarda sólo puede garantizarse en el marco de las posibilidades fácticas y jurídicas de otorgarla, resulta indispensable ponderar los principios de la función administrativa (y, a partir de ellos, las circunstancias propias de los procesos de reestructuración de la administración) con los derechos fundamentales de los titulares de la protección laboral reforzada.

De este modo, se reitera la regla jurisprudencial que indica que **la desvinculación de los trabajadores del “*retén social*” puede ocurrir cuando se presenten causales objetivas** que no tengan relación con la condición que precisamente origina su protección especial, como la existencia de una justa causa de terminación de la relación laboral debidamente comprobada, la conclusión definitiva del proceso liquidatorio de la entidad respectiva o el cese de las condiciones que originan la especial protección.

A continuación, la Sala se referirá al caso particular de los servidores públicos **vinculados en provisionalidad por un período de tiempo determinado**, previsto desde su nombramiento. En este tipo de casos, se estima que estos funcionarios son titulares de la protección derivada del “*retén social*”. Sin embargo, la entidad correspondiente está facultada para desvincularlos **siempre que existan razones objetivas del servicio que justifiquen de manera suficiente el retiro de dichos funcionarios en cada caso particular**. Como es evidente, en tales casos no bastará con que se afirme la existencia de un proceso de reestructuración o liquidatorio.

Esta precisión se sustenta en que la vinculación de funcionarios en provisionalidad por un período establecido obedece a unas lógicas temporales y de necesidades concretas del servicio que pueden desaparecer. Por tanto, resultaría desproporcionado que se obligara a la entidad pública a mantener una relación laboral, que desde un principio se sujetó a un plazo determinado, cuando

se extinguieron completamente las razones que justifican la permanencia del trabajador vinculado en provisionalidad.

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que los servidores públicos que se encuentran en provisionalidad gozan de cierta estabilidad laboral que ha denominado como *relativa o intermedia*, en la medida en que no se puede asimilar completamente a aquella a la cual tienen derecho los funcionarios de carrera administrativa.

Con todo, es indispensable resaltar que, en cualquier caso, la carga argumentativa de demostrar plenamente que existen razones objetivas del servicio, que justifican con suficiencia la desvinculación del funcionario nombrado en provisionalidad por un término definido, recae en la administración.

En consecuencia, la Sala considera que los funcionarios vinculados en provisionalidad por un período de tiempo determinado, previsto de antemano desde su nombramiento, son titulares de la protección especial derivada del “*retén social*” y, en esta medida, son beneficiarios de estabilidad laboral reforzada en el curso de los procesos de reestructuración administrativa de las instituciones públicas. No obstante, la entidad respectiva puede desvincular a estos servidores siempre que satisfaga la carga argumentativa requerida para tal efecto, es decir, que justifique plenamente la existencia de razones objetivas del servicio para el retiro de los trabajadores que se encuentran en esta condición.

De esta manera, se protegen adecuadamente los derechos fundamentales de los funcionarios públicos que se encuentran en la situación referida, pues para su desvinculación por razones del servicio no basta con la existencia de un proceso de reestructuración, sino que se debe justificar debidamente que, en el caso concreto, existen razones objetivas para el retiro del servidor público titular de la protección especial derivada del “*retén social*”.

En suma, el llamado “*retén social*” es una acción afirmativa que materializa el deber constitucional que tiene el Estado de conceder un trato diferenciado a las mujeres cabeza de familia que se encuentran en estado de debilidad manifiesta. Además, es uno de los mecanismos previstos por el Legislador para garantizar la estabilidad laboral de las madres y padres cabeza de familia. Esta medida de protección especial deriva directamente de los mandatos constitucionales de protección a la igualdad material y a los grupos poblacionales anteriormente mencionados, dado que podrían sufrir consecuencias especialmente graves con su desvinculación.

No obstante, la estabilidad laboral reforzada derivada del llamado “*retén social*”, no es de carácter absoluto, pues no existe un derecho fundamental a la conservación perpetua del trabajo o a la permanencia indefinida en el mismo. Así, en el marco de los ajustes institucionales propios de los procesos de reestructuración de la administración pública, se debe garantizar la permanencia de los servidores

públicos que tengan derecho a la protección especial derivada del “*retén social*”, en los términos señalados en los párrafos anteriores.

Reglas jurisprudenciales sobre la aplicación del denominado “*retén social*” respecto de las madres y los padres cabeza de familia.

Con fundamento en las consideraciones precedentes, corresponde ahora precisar algunas de las principales reglas que ha establecido la jurisprudencia constitucional en la aplicación del denominado “*retén social*” respecto de la desvinculación de madres o padres cabeza de familia en el marco de ajustes institucionales de la administración:

(i) En los procesos de modificación de la estructura de la administración pública (reestructuración, fusión, o liquidación de entidades, por ejemplo) en los que exista supresión de cargos, las entidades públicas deben observar los parámetros propios de la estabilidad laboral de los servidores públicos beneficiarios del denominado “*retén social*”.

(ii) La estabilidad laboral derivada del “*retén social*” es aplicable tanto para funcionarios de carrera administrativa como para servidores vinculados en provisionalidad, así como para trabajadores oficiales.

No obstante, cuando se trata de la permanencia de trabajadores beneficiarios del “*retén social*” vinculados en provisionalidad por un término definido, la administración puede retirarlos cuando existan razones objetivas del servicio que justifiquen de manera suficiente la desvinculación de dichos funcionarios.

(iii) Los trabajadores que alegan ser beneficiarios del “*retén social*” deben informar oportunamente a su empleador esta circunstancia, so pena de perder su derecho a recibir la protección especial derivada de su condición, en razón de su falta de diligencia.

(iv) La estabilidad laboral reforzada de la cual son titulares los beneficiarios del “*retén social*” cubre tanto al sector central de la administración pública como al descentralizado. Así mismo, es predicable de los servidores públicos vinculados a instituciones del orden nacional y de las entidades territoriales.

(v) Las medidas que adopten las entidades públicas en el marco de la aplicación de la protección derivada del denominado “*retén social*” no pueden implicar un trato discriminatorio entre las personas o grupos que son titulares de especial protección. Por tanto, no sería admisible garantizar la estabilidad laboral de las personas en situación de discapacidad y excluir de protección a los “*pre pensionados*”.

(vi) Finalmente, se reitera que la estabilidad laboral originada en el llamado “*retén social*” no es absoluta. Por tanto, los titulares de esta protección pueden ser

desvinculados cuando medie una justa causa de terminación de la relación laboral debidamente comprobada. Además, su estabilidad laboral se materializa mediante el reintegro —siempre y cuando ello se encuentre dentro de las posibilidades fácticas y jurídicas— y se extiende hasta la terminación definitiva del proceso liquidatorio de la entidad respectiva o hasta que cesen las condiciones que originan la especial protección.

PROTECCION CONSTITUCIONAL DEL FUERO SINDICAL

La Constitución Política establece en los artículos 38 y 39 el derecho fundamental a la libre asociación y el derecho a constituir sindicatos y a que sus representantes gocen de fuero y otras garantías para el cumplimiento de su gestión. Este Tribunal ha señalado que las asociaciones sindicales tienen la finalidad de proteger los intereses de los afiliados ante el empleador buscando siempre promover el mejoramiento de las condiciones laborales.

Para garantizar que las asociaciones sindicales cumplan con sus objetivos, el ordenamiento jurídico ha previsto unos mecanismos para su protección, dentro de los cuales se encuentra el fuero que cubre a los fundadores y directivos de las organizaciones sindicales.

En la legislación interna, el fuero sindical quedó definido en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), según el cual es *“la 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 calificada por el juez del trabajo”*. Esta garantía permite que la actuación de los fundadores y directivos del sindicato tengan una protección reforzada que impida su despido, el desmejoramiento de sus condiciones laborales o su traslado a otro lugar sin que exista justa causa comprobada por la autoridad judicial competente.

La Corte Constitucional ha señalado que el fuero sindical no está destinado únicamente a la protección individual del trabajador, sino que tiene por objeto proteger el derecho de asociación en su conjunto, es decir, amparar la libertad de acción de los sindicatos. En palabras de esta Corte, *“el fuero sindical no surgió históricamente, ni se encuentra establecido por la ley para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo, ahora con rango constitucional para amparar el derecho de asociación, que no es, así entendido, de interés particular sino colectivo”*. Sobre el particular la Corte en Sentencia T-096 de 2010. ha indicado:

“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual

fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva”.

En este sentido, el fuero sindical es un elemento esencial para la protección del derecho a la asociación sindical y para su eficacia.

De lo anterior se desprenden varias conclusiones. Primero, el fuero sindical es una garantía constitucional para hacer efectivo el derecho a la libre asociación sindical y para proteger la libertad de acción de los sindicatos. Segundo, el fuero cubre a ciertos trabajadores que pertenecen a una organización sindical, quienes tendrán una serie de garantías laborales (prohibición de despido, desmejoramiento de condiciones y traslado a otro lugar de trabajo, a menos que exista una justa causa y autorización judicial). Y por último, el fuero sindical hace posible que los líderes de los sindicatos lleven a cabo sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temer las eventuales represalias del empleador. El fuero sindical no significa, entonces, la imposibilidad de despedir al trabajador aforado, sino que al hacerlo, el empleador debe (i) demostrar una justa causa y (ii) solicitar la autorización al juez quien deberá verificar su existencia.

EL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO.

La Constitución Política de 1991, en su Artículo 29 consagró el derecho fundamental al debido proceso, en aplicación al principio de legalidad, el cual constituye uno de los fundamentos esenciales del Estado Social de Derecho, toda vez que impone un límite claro al ejercicio del poder público, en especial, a la aplicación del *ius puniendi*, teniendo en cuenta que las funciones del Estado deben ser desarrolladas, con la estricta observancia de los lineamientos o parámetros establecidos previamente por el legislador.

El debido proceso, además de ser un límite al ejercicio del poder público, representa un mecanismo de protección a los derechos de los ciudadanos, pues el Estado no puede limitarlos o cercenarlos de manera arbitraria o deliberada. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha definido el debido proceso como un conjunto de lineamientos, parámetros o exigencias consagradas por una Ley, de aplicación obligatoria en cualquier actuación del Estado, bien sea judicial o administrativa.

Entonces, en el ámbito de las actuaciones administrativas, el derecho fundamental objeto de estudio en el presente acápite ha sido denominado por la jurisprudencia y la doctrina, como debido proceso administrativo, que hace referencia a la aplicación de los procedimientos legalmente establecidos por parte de las entidades del Estado, en el curso de cualquier actuación administrativa, con el

propósito de garantizar los derechos de las personas que puedan resultar afectadas por las decisiones de la administración. La jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, en reiteradas oportunidades ha sostenido que el debido proceso administrativo está constituido por las siguientes prerrogativas:

“(i) ser oído durante toda la actuación, (ii) a la notificación oportuna y de conformidad con la ley, (iii) a que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas, (iv) a que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación, (v) a que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, (vi) a gozar de la presunción de inocencia, (vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) a solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso”.

En virtud de lo expuesto, el debido proceso administrativo impone a las entidades del Estado adelantar cualquier actuación o procedimiento administrativo, cuyo propósito sea crear, modificar o extinguir situaciones jurídicas, con la estricta observancia de los lineamientos previamente consagrados por el legislador, esto con el objeto de garantizar a los ciudadanos que puedan verse afectados por el ejercicio de la función pública, la protección de sus derechos de contradicción y defensa.

Cabe destacar en este punto, que no toda irregularidad acaecida dentro del procedimiento administrativo o inobservancia de los requisitos formales por parte de la administración pública, constituye por sí sola, un motivo para declarar la nulidad de los actos administrativos producto de una actuación administrativa. Estos solo podrán ser anulados, cuando los vicios dentro del procedimiento impliquen el desconocimiento de las garantías fundamentales de quien pueda resultar afectado con su expedición, es decir, que la nulidad de un acto administrativo por desconocimiento del debido proceso administrativo puede ser decretada únicamente cuando dentro del proceso para su expedición se presenten irregularidades sustanciales o esenciales, que afecten las garantías constitucionales del administrado.

Una irregularidad acaecida en el curso de un procedimiento administrativo se considera como sustancial, cuando incide en la decisión de fondo que culmina con la actuación administrativa, contrariando los derechos fundamentales del administrado, es decir, que, de no haber existido tal irregularidad, el acto administrativo que define la situación jurídica debatida hubiese tenido un sentido sustancialmente diferente. Por el contrario, las irregularidades o vicios, que no afectan el fondo del asunto discutido, esto es, que de no haber ocurrido, la decisión definitiva hubiese sido en igual sentido, no tienen la relevancia para generar la nulidad del mismo, pues esto no desconoce la finalidad del debido

proceso administrativo, es decir, la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El artículo 13 de la Constitución impone al Estado la obligación de promover las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, de acuerdo con su condición económica, física o mental.

Para cumplir con esta exigencia y las emanadas del principio de solidaridad social y de la cláusula de Estado Social, se ha establecido una garantía para los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta por situaciones de salud. La estabilidad laboral reforzada protege *“a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición”*.

Esta garantía también es reconocida en el ámbito del derecho internacional. En la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos se indica que *“[e]n virtud del párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3, el Pacto proscrib[e] toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de (...) discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA) (...) o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible”*. Igualmente, el artículo 6 del Convenio 158 de la OIT indica que *“la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo”*.

JURAMENTO:

Bajo la gravedad del juramento, manifiesto que el suscrito no ha presentado acción de tutela ante otra autoridad, por los mismos hechos, ni ninguna otra acción judicial.

PRUEBAS.

Pido se sirvan decretar las siguientes pruebas:

OFICIOS:

- a. **Oficiar** a la Secretaria de Educación Departamental de Bolívar, para que se sirva enviar copia de la hoja de vida del docente **GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ**.

- b. **Oficiar** a la Secretaria de Educación Departamental de Bolívar, para que se sirva aportar a su despacho, la base de datos de vacantes definitivas que se hayan generado posterior al envío a la Comisión Nacional del Servicio Civil del reporte de base de datos de vacantes que fueron sujetas a concurso, mediante proceso de selección N° 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2002.
- c. **Oficiar** a la Secretaria de Educación Departamental de Bolívar para que se sirva aportar a su despacho, la base de datos de vacantes a la fecha provistas en Provisionalidad y Encargo antes y después del reporte de vacantes entregadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil para ser sujetas del mencionado concurso de méritos.

Solicito tener como pruebas documentales:

1. CONSTANCIA DE OTORGAMIENTO DE PODER POPR CORREO ELECTRONICO Y PODER PARA ACTUAR.
2. COPIA DEL CERTIFICADO LABORAL DE FECHA 22 DE ENERO DEL AÑO 2024, DONCE CONSTA LA FECHA DEL ULTIMO DIA EN LABORO.
3. COPIA DEL DECRETO 0512 DE FECHA 11 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2023. DESVINCULACIÓN.
4. COPIA DEL FORMULARIO ALLEGADO A LA ENTIDAD ACCIONADA MEDIANTE LINK DE SED BOLIVAR.
5. COPIA DE LOS SOPORTES ENVIADOS A LA ENTIDAD ACCIONADAS MEDIANTE CON RELACION A LA SOLICITUD DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE DOCENTE PROVISIONAL POR **PADRE CABEZA DE FAMILIA** CON SUS ANEXOS, ADEMAS DECRETO DE NOMBRAMIENTO 01-377 Y ACTA DE POSESIÓN DE FECHA 20 DE AGOSTO DEL 2013., CERTIFICADO DE ESTUDIO DE LA HIJA DEL DOCENTE GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ.
6. COPIA DE LOS SOPORTES ENVIADOS A LA ENTIDAD ACCIONADAS MEDIANTE CON RELACION A LA SOLICITUD DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE DOCENTE PROVISIONAL POR FUERO SINDICAL CON SUS ANEXOS, ADEMAS COPIA DE CERTIFICADO DE AFILIACION DE SUDEB.

7. COPIA DE LA CIRCULAR DE LA SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR, GOBOL-23-039711 DE FECHA 4 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2023.
8. COPIA DEL DERECHO DE PETICION PRESENTADO POR LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR Y SIGLA ASEBOL, IDENTIFICADO CON RADICADO N° EXT-BOL-23-059385 DE FECHA 26 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2023.
9. COPIA DE RESPUESTA DE FECHA 29 DE ENERO DEL AÑO 2024 – GOBOL-24-003782, A PETICION CON RADICADO N° EXT-BOL-23-059385 DE FECHA 26 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2023.
10. COPIA DE CERTIFICADO DE AFILIACION A LA ASOCIACION SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACION DEL DEPARTAMENTO DE BOLOIVAR Y sigla ASEBOL.
11. COPIA DE CONSTANCIA DE REGISTRO DEL ACTA DE CONSTITUCION DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

ANEXO

Anexo las anunciadas como pruebas documentales

NO VINCULACION DE TERCERO

Señor Juez, conforme a los hechos expuesto en este libelo de tutela, se tiene que, en el cargo desempeñado por mi poderdante, en situación de Provisionalidad, fue nombrado un docente en la OPEC: 184995 – Grupo B – N° Rural – CIENCIAS SOCIALES, pero como la violación que se está imputando, es al hecho de no mantener a mi poderdante en el cargo en el área de NIVEL – AREA CIENCIAS SOCIALES o en un cargo igual o superior de las vacantes definitivas que tenga la entidad accionada, con las que cuenta la planta de la Secretaria de Educación Departamental de Bolívar, no se hace necesario la vinculación a este trámite de tutela, al docente nombrado con la OPEC: 184995 – Grupo B – N° Rural – CIENCIAS SOCIALES.

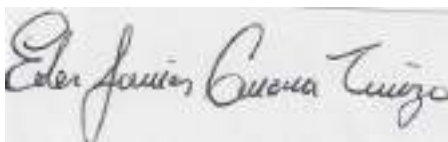
NOTIFICACIONES

El suscrito y mi poderdante recibimos notificaciones, en la siguiente dirección: en la ciudad de Cartagena el Barrio Centro Edificio banco del estado Piso 12 oficina 03, email ejavier1981@hotmail.com , Teléfono 3135900067.

La Entidad Accionada; GOBERNACION DE BOLIVAR – SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR. Dirección: Carretera Cartagena Turbaco Km 3 sector el Cortijo Correo Electrónicos; contactenos@bolivar.gov.co y notificaciones@bolivar.gov.co

Su señoría, manifiesto bajo la gravedad del juramento, que se siente prestada que la dirección electrónica de la accionada se encuentra en información al público dentro de la entidad y de su página web

Atentamente.



EDER JAVIER GUERRA TURIZO

C.C. N° 9.022.202

T.P. N° 180640 del CSJ.

TEL: 3135900067


Email: ejavier1981@hotmail.com

Otorgamiento de poder por correo electronico

German luis Miranda peréz <germanmp0772@yahoo.es>

Vie 23/02/2024 4:45 PM

Para:ejavier1981@hotmail.com <ejavier1981@hotmail.com>

 1 archivos adjuntos (190 KB)

PODER PARA PRESENTAR TUTELA.pdf;

Mediante el precedente, otorgo poder por correo electrónico al doctor Eder guerra Turizo para que presente accion de tutela contra la secretaria de educación y gobernación de bolívar.

Att: German Luis Miranda Pérez

**SEÑOR
JUEZ CONSTITUCIONAL (REPARTO)
E.S.D.**


REFERENCIA: ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE: GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ
ACCIONADO: DEPARTAMENTO DE BOLIVAR – SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR.
VINCULADO: MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL Y COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

ASUNTO: OTORGAMIENTO DE PODER.

GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ, mayor de edad, vecino de esta ciudad, identificado con la cédula de ciudadanía Número 73.550.389, Email: germanmp0772@yahoo.es en mi calidad de ex docente de la planta docente de la Secretaria de Educación Departamental de Bolívar, me dirijo ante usted, para manifestarle que le confiero poder especial, amplio y suficiente en cuanto a derecho sea menester al señor doctor **EDER JAVIER GUERRA TURIZO**, mayor de edad, con residencia y domicilio en la ciudad de Cartagena, identificado con la cedula de ciudadanía No 9.022.202, abogado en ejercicio con T. P. No. 180.640, del C. S. de la J, Email: ejavier1981@hotmail.com como aparece en el Registro nacional de abogados, para que presente y lleve a su culminación ACCION DE TUTELA CONTRA **DEPARTAMENTO DE BOLIVAR – SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL**, Representada por el gobernador el Dr. YAMIL ARANA PADAUI y la Secretaria de Educación Departamental Dra. VERONICA MONTERROSA o quienes hagan sus veces al momento de su notificación, para que se me protejan los DERECHOS FUNDAMENTALES DE; **A LA VIDA, IGUALDAD, AL TRABAJO, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONDICION DE PADRE CABEZA DE FAMILIA y FUERO SINDICAL, DIGNIDAD HUMANA, ASI COMO LOS PRINCIPIOS DE CONFIANZA LEGITIMA, EQUIDAD, EDUCACION DE CALIDAD, ENTRE OTROS**, vulnerado por las entidades antes mencionada.

El doctor **EDER JAVIER GUERRA TURIZO**, queda expresamente facultado **PRESENTAR Y LLEVAR A SU CULMINACION ACCION DE TUTELA CONTRA EL DEPARTAMENTO DE BOLIVAR – SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL**, recibir, desistir, transigir, conciliar, pedir y allegar pruebas, interponer recursos, renunciar, reasumir sustituciones, y en general todas las facultades necesarias para la defensa de mis derechos e intereses.

De usted,



GERMAN LUIS MIRANDA PEREZ
C.C. No. 73.550.389
Tel: 3116095026
Correo: germanmp0772@yahoo.es

Acepto.

EDER JAVIER GUERRA TURIZO
CC. N° 9.022.202
T.P N° 180.640 del C.S. de la J.
ejavier1981@hotmail.com