

**Señor**  
**JUEZ CONSTITUCIONAL (Reparto)**  
**Paz de Ariporo, Casanare**

**REFERENCIA:** Ejercicio de la **ACCIÓN DE TUTELA** para protección del derecho fundamental del mínimo vital, al Trabajo, al Debido Proceso, Reintegro Laboral Por Estabilidad Laboral Reforzada Madre Cabeza De Familia sin alternativa económica el cual se encuentra siendo vulnerado por la **SECRETARIA DE EDUCACION DE CASANARE**

**MARÍA DEL PILAR DUQUE ARANGO**, identificada con cédula de ciudadanía 60.399.194 de Cúcuta (Norte de Santander), en ejercicio del derecho consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política y de acuerdo con los Decretos Reglamentarios 2591 de noviembre 19 de 1991 y 306 del 19 de febrero de 1992, procedo a presentar muy respetuosamente **ACCION DE TUTELA** para la protección de mis Derechos Fundamentales al **MINIMO VITAL, AL TRABAJO, AL DEBIDO PROCESO, REINTEGRO LABORAL por ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA MADRE CABEZA DE FAMILIA**, contra la **SECRETARIA DE EDUCACION DE CASANARE**, conforme a los siguientes:

#### **I. HECHOS**

1. He presentado mis servicios en el sector público, al servicio de la secretaria de Educación de Casanare como docente en provisional de acuerdo con Resolución de nombramiento No. 0568 del 14 de abril de 2021, tiempo cotizado al fondo de prestaciones sociales del magisterio.
2. Siendo mi último lugar de trabajo la Institución Educativa Juan José Rondón del Municipio de Paz de Ariporo inscrito a la **SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE CASANARE**, en el cargo de docente oficial nombrado en provisional definitiva, pertenezco al régimen Pensional del **Fondo Nacional de prestaciones sociales del Magisterio-FOMAG** contemplado en la **ley 91 de 1989, el articulo 81 de la ley 812 de 2003** y el **parágrafo transitorio 1º del acto legislativo 01 de 2005**.
3. Nací el 06 de noviembre de 1979, por lo que en la actualidad tengo cuarenta y nueve (44) años de edad.
4. Ostento la calidad de **MADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONOMICA**, en el marco de la Ley 790 del 2002, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1955 de 2019, la Ley 2115 de 2021 y el Decreto 1415 de 2021, me encuentro cobijada por la **estabilidad laboral reforzada** establecida en el art. 12 de la citada Ley 790 de 2002, toda vez que tengo a mi cargo a mi hijo menor de edad y padres en forma absoluta, en cuanto al cuidado personal, así como manutención, salud y demás gastos que generan su sostenimiento, mi hijo, Dylan Mathias Rojas Duque, identificado con tarjeta de identidad No. 1.093.605.183 de 10 años de edad, quien se encuentra estudiando, mi madre Alba Maria Arango Hermosa identificada con cedula de ciudadanía No. 60.313.565 expedida en Cúcuta, quien actualmente se encuentra en controles por causa de un cáncer de seno, y mi padre **Ciro Alfonso Duque Sarmiento** identificado con cedula de

ciudadanía No. 13.447.917 expedida en Cúcuta, es decir ellos por ser personas de la tercera edad están imposibilitados para laboral, no reciben pensión del estado ni salario de ninguna entidad, por lo que respondo por sus gastos personales, gastos médicos, manutención y sostenimiento económico. (adjunto declaración juramentada).

5. No dispongo de otros medios económicos adicionales al salario que devengo como docente en provisional, para solventar los gastos que implican nuestro sostenimiento personal, salud, alimentación, vivienda, vestuario, educación y recreación, entre otros. Confirmando señor juez que no cuento con propiedades ni bienes y que pago arriendo. (adjunto constancia)

6. El día 6 de agosto de 2023 radique derecho de petición por medio del sistema de atención al ciudadano SAC bajo radicado No. CAS2023ER006768, solicitando la protección especial de estabilidad laboral reforzada por **MADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONOMICA**, teniendo en cuenta las razones de vulnerabilidad que cumpla y que se establecen para dicha condición.

7. El día 18 de agosto de 2023 La secretaria de educación de departamento de Casanare me indica lo siguiente:

“ (...)

*En aras de contestar su oficio y específicamente su solicitud de garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada por su condición de "Cabeza de Hogar", y teniendo en cuenta que en su calidad de docente en provisionalidad en vacancia definitiva, su preocupación sea la continuidad en la vinculación con esta secretaria a partir del concurso de directivos docentes y docentes que se está haciendo la comisión nacional del servicio civil CNSC; me permito de una manera general hacer las siguientes precisiones:*

- 1. Que el concurso de directivos docentes y docentes aún se está llevando a cabo y en este momento no existe claridad cuales plazas en el Departamento de Casanare serán ocupadas por participantes del mencionado concurso y por tal razón esta dependencia no puede entrar a dar información ni asegurar procedimientos administrativos ni jurídicos sobre hechos que aún no han ocurrido y sobre los que no hay certezas.*
- 2. Claro es, que si en el hipotético caso que del concurso arroje que la plaza que usted ocupa actualmente sea asignada y aceptada por un integrante de la lista de elegibles, para esta secretaria es imposible no proceder conforme a lo que dictamina el decreto 1278 de 2002, "Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente", al regular lo relacionado con la provisión de empleos de docentes mediante nombramiento provisional y el retiro de los mismos, señala: "ARTICULO 13. NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES. Cuando se trate de proveer transitoriamente empleos docentes, los nombramientos deben realizarse en provisionalidad con personal que reúna los requisitos del cargo, en los siguientes casos: a) En vacantes de docentes cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación*

*temporal, el nombramiento provisional será por el tiempo que dure la respectiva situación administrativa.; b) En vacantes definitivas, el nombramiento provisional será hasta cuando se provea el cargo en periodo de prueba o en propiedad, de acuerdo con el listado de elegibles producto del concurso"*

(...)"

8. El día 04 de octubre de 2023 radico derecho de petición nuevamente solicitando verificar Derecho de estabilidad laboral reforzada soportando con evidencias, bajo radicado No. CAS2023ER008351.

9. El día 18 de octubre de 2023 La secretaria de educación de departamento de Casanare me da contestación de acuerdo con:

" (...)

*Su solicitud será analizada de acuerdo a las Circulares 0274 y 0305 del 2023 emitidas por esta secretaría...*

(...)"

10. El día 10 de noviembre de 2023, se dio por terminada mi vinculación laboral como docente nombrado en provisional definitiva siendo efectiva a partir del 30 de noviembre de 2023 entregando cargo, sin respetar mi estatus de **ESTABILIDAD LABORAL sujeto de especial protección/ MADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONOMICA** que propugno, afectando de manera grave mi derecho fundamental a la vida y a mi forma de subsistencia, como quiera que la inminente terminación de mi vinculación en provisionalidad definitiva, me deja de un momento a otro sin trabajo y sin forma de responder por los requerimientos y necesidades económicas de mi familia, situaciones estas que generan una mayor afectación en el núcleo esencial de mis derechos.

11. De conformidad con el **artículo 12** de la **ley 790 del 2 de diciembre de 2002** "*por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al presidente de la república*", se estableció lo siguiente:

*"Artículo 12. Protección especial. De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, **no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley.**"* (negrilla y subrayas fuera de texto).

12. Por su parte, el **parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019** “*por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’*”, estableció:

**“ARTICULO 263. REDUCCION DE LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PUBLICO.** LAS ENTIDADES CORDINARAN CON LA COMISION Nacional del servicio Civil (CNSC) la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa y su financiación; definidas las fechas del concurso las entidades asignaran los recursos presupuestales que le correspondan para la financiación, si e valor del recaudo es insuficiente para atender os costos que genere el proceso de selección, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9º de la Ley 1033 de 2006.

(...)

*Parágrafo 2º. Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.*

*Surtido lo anterior los empleos deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente articulo tendrá una vigencia de tres (3) años.*

**El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada.**

**Para los demás servidores en condiciones especiales, madres, padres cabeza de familia y en situación de discapacidad que vayan a ser desvinculados como consecuencia de aplicación de una lista de elegibles, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible sean reubicados en otros empleos vacantes o sean los últimos en ser retirados.** Lo anterior sin perjuicio del derecho preferencial de la persona que esta en la lista de ser nombrado en el respectivo empleo...” (negrilla y subrayas fuera de texto).

13. Finalmente, los **artículos 1º al 3º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021** “*Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados*”, reglamentaron de manera exegética:

**“ARTÍCULO 1.** Modificar el artículo 2.2.12.1.2.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

**ARTICULO 2.2.12.1.2.2.** *Trámite. Para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las siguientes reglas:*

*1. Acreditación de la causal de protección:*

***a) Madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica:*** *Los jefes de personal, o quienes hagan sus veces, verificarán en las hojas de vida de los servidores públicos, que pretendan beneficiarse de la protección especial y en el sistema de información de la respectiva Entidad Promotora de Salud, EPS, y en las Cajas de Compensación Familiar, que se cumplan las condiciones señaladas en el presente decreto y que en el grupo familiar de la solicitante no existe otra persona con capacidad económica que aporte al sistema de seguridad social.*

*Así mismo, la condición de invalidez de los hijos, siempre que dependan económica y exclusivamente de quien pretenda ser beneficiaria de la protección especial, deberá ser probada por la servidora pública con un dictamen de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez;*

***b) Personas con limitación visual o auditiva:*** *Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben solicitar la valoración de dicha circunstancia, a través de la Empresa Promotora de Salud, EPS, a la cual estén afiliados y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, en caso de duda, solicitará por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada al Instituto Nacional para Ciegos (INCI) para las limitaciones visuales; y al Instituto Nacional para Sordos (INSOR) para las limitaciones auditivas;*

***c) Personas con limitación física o mental:*** *Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben obtener el dictamen de calificación del equipo interdisciplinario de calificación de invalidez de la Empresa Promotora de Salud, EPS, o Administradora de Riesgos Laborales, ARL, a la cual estén afiliados, o de no existir este organismo, de la Junta de Calificación de Invalidez y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, podrá solicitar por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada a las Juntas de Calificación de Invalidez;*

***d) Personas próximas a pensionarse:*** *Sin perjuicio de que el servidor público que considere encontrarse en este grupo adjunte los documentos que acreditan la condición que invoca, los jefes de personal o quienes hagan sus veces deben verificar que a los servidores que puedan encontrarse en estas circunstancias en efecto les falten tres (3) años o menos para*

*reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, y expedir constancia escrita en tal sentido.*

*El jefe del organismo o entidad deberá verificar la veracidad de los datos suministrados por el destinatario de la protección.*

2. Aplicación de la protección especial:

*Con base en las certificaciones expedidas por los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces y en las valoraciones del tipo de limitación previstas en el numeral anterior, el secretario general de la respectiva entidad analizará, dentro del estudio técnico correspondiente a la modificación de la planta de personal permanente o temporal y teniendo en cuenta la misión y los objetivos del organismo o entidad, el cargo del cual es titular el servidor público que se encuentra en alguno de los grupos de la protección especial y comunicará a los jefes de la entidad respectiva **los cargos que de manera definitiva no podrán ser suprimidos o las personas a quienes se les deberá respetar la estabilidad laboral.***

**14.** De conformidad a lo expuesto, la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CASANARE**, al notificarme de la **Resolución No. 2737 de 10 de noviembre de 2023**, por la cual se realiza un nombramiento en periodo de prueba en la Planta Global de Personal Docente y Directivo Docente de la Secretaria de Educación de Casanare y se toman otras determinaciones, **desconoció e inaplicó de manera irregular** lo contemplado en el **artículo 12 de la Ley 790 del 27 de diciembre de 2002**, el **parágrafo 2° del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019**, el **artículo 8° de la Ley 2040 del 27 de julio de 2020** y los **artículos 1° al 3° del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021**, configurando de manera directa una violación a mis derechos fundamentales consagrados en la **Constitución Nacional**, consistentes en el **MINIMO VITAL, EL TRABAJO y AL DEBIDO PROCESO, REINTEGRO LABORAL por ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA MADRE CABEZA DE FAMILIA.**

**15.** Teniendo en cuenta lo anterior, se puede deducir, soy persona objeto de protección con la figura de estabilidad laboral reforzada tal como lo regula y ordena la ley 361 de 1997, la ley 720 de 2002, la ley 1955 de 2019, el decreto 1415 de 2021 y un sinnúmero de sentencias de la honorable corte constitucional, la honorable corte suprema de justicia y el honorable consejo de estado.

**16.** El trabajo y su protección estatal, la dignidad humana y del trabajador, los principios mínimos de las relaciones laborales crean entre si un bloque de derechos inalienables del trabajador, los cuales deben ser garantizados por la acción del Estado en todas sus instancias. Así pues, la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, controvierte de manera abierta los postulados de la **IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS INALIENABLES** (Art. 5°, C. N.), al forzarme a aceptar una terminación unilateral de un nombramiento provisional definitivo, sin el mínimo respeto a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA sujeto de especial protección/ MADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONOMICA**, lo que afecta de

manera flagrante y directa mi situación personal, laboral, patrimonial y pensional, razón por la cual se asiste a este estrado con miras a obtener un pronunciamiento judicial.

**17. EL DERECHO AL TRABAJO, A SUS BENEFICIOS MÍNIMOS Y A LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C. N.)** está siendo desconocido con la actuación irregular de la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, toda vez que el trabajo (en todas sus formas) contiene para este caso, por lo menos, los siguientes derroteros: **a)** irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; **b)** situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; **c)** primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; y, **d)** la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

**18.** Y a fecha 11 de abril de 2024, señor juez la secretaria de Educación del Departamento de Casanare no se ha pronunciado de forma afirmativa a las solicitudes realizadas, teniendo en cuenta que era procedente la entidad haberme **REUBICADO** y no **DESVINCULARME** de mi empleo de forma arbitraria afectando mis derechos fundamentales.

## **II. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS**

**1.** En cumplimiento del artículo 1° Decreto 2591 del 19 de noviembre de 1991 y el artículo 2° del Decreto 306 del 19 de febrero de 1992, el derecho fundamental que se encuentra vulnerado es el **DERECHO AL MÍNIMO VITAL**, consagrado en los artículos 23 y 25 de la Constitución Política y la Ley 1755 de 2015 el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia.

**2.** Tratándose del **DERECHO AL TRABAJO**, en Sentencia T-257 de 20125, la Corte Constitucional en relación con el acceso a los cargos públicos, señaló lo siguiente:

*“...Respecto del derecho al trabajo en relación con el acceso a los cargos públicos, ha indicado la jurisprudencia de esta Corporación (...) que dicha garantía se materializa en cabeza del ganador del concurso, a quien le asiste el derecho de ser nombrado; en este sentido, a la posibilidad de acceder a un empleo se suma la garantía del deber estatal de impedir que terceros restrinjan dicha opción (...). Al tratar esta materia en sentencia T-625 de 2000, el Tribunal Constitucional indicó:*

***‘La vulneración del derecho al trabajo se produce cuando una acción u omisión arbitraria de las autoridades limita injustificadamente el ejercicio de una actividad laboral legítima’...*** (Negrillas y subrayas son mías).

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha señalado que el sistema del mérito tiene como propósito específico procurar la igualdad de trato y oportunidades, de manera que los mejores calificados sean quienes ocupen los cargos públicos. En efecto, esta forma permite la participación de cualquier persona que cumpla con los requisitos del empleo, en un esquema en el que no se permiten tratos diferenciados injustificados, y cuyos resultados se obtienen a partir de procedimientos previamente parametrizados. Incluso, la aplicación de este método permite eliminar la discrecionalidad del nominador y evitar que imperen criterios arbitrarios y subjetivos en la selección de los aspirantes.

Es claro que los concursos de méritos, como mecanismo de selección objetivo e imparcial, están sujetos a los **PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, AL PRINCIPIO DE BUENA FE Y AL DEBIDO PROCESO**, que orientan la actuación de la administración.

3. Frente al **DERECHO AL DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.)** ha manifestado la Corte Constitucional que:

*“...El desconocimiento en cualquier forma del derecho al debido proceso en un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales que lo conforman, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas (C.P., art. 229), que en calidad de administrados deben someterse a la decisión de la administración, por conducto de sus servidores públicos competentes.” (Sentencia C-540 del 23 de octubre de 1997, Magistrado Ponente: Dr. Hernando Herrera Vergara).*

Y por los errores en los Actos Administrativos, la posición que ha asumido la Corte Constitucional es la siguiente:

*“...Como regla general la acción tutela no es el mecanismo adecuado para controvertir las actuaciones administrativas, pues para ello existen las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, juez natural de este tipo de procedimientos, en donde la estructura del procedimiento judicial permite un amplio debate probatorio relativo a las circunstancias que podrían implicar una actuación de la Administración contraria a Derecho. Por esta razón, la acción de amparo solo cabría ante una vulneración o amenaza de vulneración ostensible y grave de derechos, que no pudiera detenerse o precaverse sino por medio de la decisión rápida del juez constitucional, o ante la comprobada ineficacia, según las circunstancias del caso, de la acción contenciosa legalmente prevista. No obstante, cuando la actuación administrativa a la que se acusa de ser vulneratoria de derechos fundamentales es aquella que culmina con la revocatoria de un acto propio por parte de la Administración, la jurisprudencia de esta Corporación ha sentado una doctrina según la cual la acción de tutela es procedente, en atención a los principios de buena fe y de seguridad jurídica. En efecto, Si en dichas actuaciones administrativas no se observa el procedimiento legalmente previsto, y si ello repercute en la afectación del derecho al debido proceso de los interesados en la decisión administrativa, la acción de tutela se erige como un medio de defensa judicial adecuado, pero solamente si no existe otro mecanismo de defensa judicial que sirva para garantizar tales derechos, o si existiéndolo no se revela como un mecanismo de defensa eficaz en el caso concreto, o se cierne la amenaza inminente de un perjuicio irremediable sobre esta clase de derechos.*

(...)

***En relación con los actos administrativos que hayan creado o modificado una situación jurídica de carácter particular y concreto o reconocido un derecho de igual categoría, es necesario obtener el consentimiento expreso y escrito del respectivo titular para poder proceder a su revocatoria directa. La anterior regla general conoce dos excepciones a las***

que se refiere el inciso 2° del artículo 73 del C.C.A: una, la del acto que resulta de la aplicación del silencio administrativo positivo, y otra que se configura cuando es manifiesto que el acto administrativo fue obtenido ilícitamente. En los dos supuestos anteriores, **la Administración tiene la facultad de revocar su propio acto aún sin consentimiento del beneficiario, siempre que se agote como mínimo el procedimiento previsto en los artículos 14, 28, 34, 35 y 74 del Código Contencioso Administrativo** y que la manifiesta ilegalidad, tanto de las conductas reprochadas, como de los medios utilizados para lograr la expedición del acto administrativo, esté plenamente probada en el procedimiento administrativo que contemplan las referidas disposiciones'...” (Resaltado no es del texto)

#### 4. LA ESTABILIDAD LABORAL

Al hacer referencia a la estabilidad laboral de los servidores públicos en condición de provisionalidad, la Corte Constitucional en Sentencia T-096 de 2018<sup>15</sup> ha establecido:

*“...Los servidores nombrados en provisionalidad en cargos de carrera, tal y como lo ha reconocido esta corporación en reiterados pronunciamientos, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que se traduce en que su retiro del servicio público solo tendrá lugar por causales objetivas previstas en la Constitución y en la ley, o para proveer el cargo que ocupan con una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos, razones todas estas que deberán ser claramente expuestas en el acto de desvinculación, como garantía efectiva de su derecho al debido proceso y al acceso en condiciones de igualdad a la función pública...”*

Lo anterior permite clarificar y hacer énfasis en la condición de estabilidad intermedia de los empleados públicos nombrados en provisionalidad; es decir, bajo una especie de interinidad mientras la vacante es ocupada por un empleado con derechos de carrera, previo concurso. No obstante, en la misma Sentencia<sup>16</sup> el Alto Tribunal advierte que:

*“...De manera excepcional, la ley permite que los empleos de carrera puedan ser ocupados por servidores nombrados en provisionalidad cuando se presenten vacancias definitivas o temporales y, por razones del servicio, se requiera de personal suficiente para atender las necesidades de la administración, mientras estos se proveen en propiedad conforme a las formalidades legales o cesa la situación que originó la vacancia. **En ese contexto, ha dicho la Corte, si bien es cierto el servidor no podrá permanecer indefinidamente en el cargo, tampoco se crea una equivalencia a un empleo de libre nombramiento y remoción, de ahí que no proceda su desvinculación por la simple voluntad discrecional del nominador.** [...] Ahora bien, a pesar del carácter eminentemente transitorio de los nombramientos en provisionalidad en cargos de carrera, **la Corte ha sido enfática en señalar que el servidor que se encuentra en dicha situación administrativa y, además, es sujeto de especial protección constitucional, como es el caso, entre otros, de las personas en condición de discapacidad o que padecen grave enfermedad, ‘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' En ese sentido, el ente nominador está en la obligación de brindarle a los servidores en las condiciones especiales anotadas, un trato preferencial, como acción afirmativa, antes de proceder a nombrar en sus cargos a quienes integraron la lista de elegibles una vez superadas todas las etapas del respectivo concurso de méritos. Ello, con el fin de garantizar el goce real de sus derechos fundamentales (art. 2º Const.) y de llevar a efecto la cláusula constitucional que exige a las autoridades en un Estado Social de Derecho, prodigar una protección especial a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta (art. 13, inciso 3º Const.) (...).*

(...)

*“...En síntesis, a los servidores públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera no les asiste el derecho a la estabilidad propio de quien accede a la función pública por medio de un concurso de méritos. Sin embargo, sí gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, conforme a la cual, su retiro sólo procederá por razones objetivas previstas en la Constitución y en la ley, o para proveer la vacante que ocupan con una persona que haya superado satisfactoriamente las etapas de un proceso de selección e integre el registro de elegibles, dada la prevalencia del mérito como presupuesto ineludible para el acceso y permanencia en la carrera administrativa. En el caso de sujetos de especial protección constitucional, como lo son quienes se encuentran en condición de discapacidad o padecen grave enfermedad, cuando surja la obligación de nombrar en sus cargos a los elegibles de un concurso de méritos, la entidad nominadora deberá, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 2º y 13 de la Constitución Política y a los precedentes constitucionales, prodigarles un trato preferencial, en el sentido de adoptar las medidas necesarias para que sean los últimos en ser desvinculados del servicio público y, en el evento en que existan vacantes disponibles en cargos iguales o equivalentes a los que venían ocupando, nombrarlos en provisionalidad mientras se realiza un nuevo concurso...” (Negrillas y subrayas fuera de texto).*

Respecto a la protección especialísima en la desvinculación de cargo de carrera que son ocupados en provisionalidad, la Corte también se ha pronunciado, estableciendo en Sentencia T-373 de 2017<sup>17</sup> que:

*“...Los funcionarios públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica, sin embargo, que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad. [...] Cuando con fundamento en el principio del mérito surja en cabeza del nominador la obligación de nombrar de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y prepensionados, en aplicación de medidas afirmativas dispuestas en la constitución, y en la materialización del principio de solidaridad social, se debe proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar sus derechos y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la*

**vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento...**

Es por ello que, tratándose de la especial protección que se da a la **ESTABILIDAD LABORAL**

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

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

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

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

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

Y finalmente, además de acceder a la protección constitucional de los derechos conculcados, instó: *“...a la Alcaldía de Ábrego (...) a que, en adelante, antes de proceder con el nombramiento de la lista de elegibles, de quienes superan las etapas de los concursos de méritos que coordina, identifique con todo rigor, los cargos que están siendo ocupados por sujetos de especial protección constitucional y adopte en cabeza de estos empleados, las acciones afirmativas a que haya lugar, de conformidad con las reglas jurisprudenciales reiteradas en esta sentencia...”*

Al ostentar la parte accionante una calidad de especial protección, con base en la Sentencia T-084 de 2018<sup>2º</sup>, que extiende la cobertura de esta protección especial, es procedente brindar la protección a través de la Acción de Tutela, por el inminente daño que se me está causando al desvincularme injustificadamente de mi empleo, ya que se me está perjudicando en mi pensión y en mis cargas económicas. Por esto, es de máxima importancia el reintegro de forma inmediata a mi cargo, puesto que ésta es la única fuente de ingresos que poseo, que puede garantizar una calidad de vida digna. Siendo así, la honorable Corte Constitucional en la Sentencia citada ha destacado que las políticas o medidas del Estado encaminadas a favorecer a determinadas personas o grupos, son establecidas con el fin de eliminar o disminuir desigualdades o discriminaciones, y éstas gozan de especial protección constitucional.

En relación con las **medidas afirmativas** en favor de las personas que gozan de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA y el procedimiento a seguir, en los casos en que la lista de elegibles para la provisión definitiva de empleos públicos de carrera administrativa esté conformada por un número menor de personas que el de vacantes ofertadas, el **Decreto 1083 de 2015** consagra:

*“ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:*

*1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*

2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

**PARÁGRAFO 1.** Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

**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.” (Negrillas y subrayas son mías).

De acuerdo con el Parágrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, si en un concurso de méritos se convocan cinco (5) cargos y en la lista de elegibles quedan tres (3) personas, 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 enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad, acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia, ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia y tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Así las cosas, de conformidad con las pruebas obrantes en la presente acción Constitucional, se deduce con mediana claridad la especialísima protección que gozo en torno a mi vinculación en provisionalidad definitiva por la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MADRE**

**CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONOMICA**; protección que desconoce la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, al no haber aplicado de manera correcta las garantías establecidas en el **artículo 12** de la **Ley 790 del 27 de diciembre de 2002**, el **parágrafo 2° del artículo 263** de la **Ley 1955 del 25 de mayo de 2019**, el **artículo 8°** de la **Ley 2040 del 27 de julio de 2020** y los **artículos 1° al 3°** del **Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021**, por lo que se ha contravenido tanto el ordenamiento Constitucional como legal, haciendo indispensable un pronunciamiento judicial con carácter urgente, que garantice la protección inmediata a mis derechos fundamentales conculcados.

Así, en la ya mencionada Sentencia T-063 de 202227 ha quedado establecido:

*“...Ahora bien, es importante reseñar algunas de las diferencias existentes entre la eficacia que ofrece la acción de tutela por un lado y las medidas cautelares desarrolladas por el CPACA, por otro lado, en relación con la protección de los derechos fundamentales de los afectados. En Sentencia SU-691 de 2017, la Corte identificó algunas de ellas. ‘la más relevante es que las acciones de nulidad y restablecimiento del derecho iniciadas ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, deben presentarse por intermedio de un abogado y el procedimiento, a pesar de los avances normativos en pro de la eficacia del derecho de acceso a la administración de justicia, se rige por la formalidad y por la regla de la justicia rogada. Por su parte, la acción de tutela no requiere de apoderado judicial y se rige, en contraposición, por el principio de informalidad y permite la adopción de fallos extra y ultra petita. Además, las medidas provisionales proferidas por el juez de tutela no requieren de caución por parte del accionante, lo que sí ocurre ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, salvo en lo relativo a la suspensión provisional de actos administrativos.’*

(...)

*Sumado a lo anterior, es evidente que, la desvinculación laboral de los accionantes, implicó una afectación a su mínimo vital y al de las personas bajo su cargo, dado que el salario que devengaban por los puestos que ocupaban al interior de la Alcaldía de Ábrego, constituía su único sustento económico. Con ello, los actores quedaron expuestos a un mayor grado de vulnerabilidad.*

*A partir de lo expuesto, se evidencia que, pese a que los accionantes promovieron el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, **en este caso resulta procedente la intervención del juez constitucional, ante la inminente necesidad de salvaguardar el derecho fundamental al mínimo vital de los accionantes. Pues la demora que ha permeado los procesos que adelantaron ante la JCA, ha generado una vulneración prolongada de tal garantía y ha creado un riesgo de perjuicio irremediable, considerando las circunstancias de vulnerabilidad en las que se encuentra cada uno de los accionantes, especialmente por su edad, estado de salud, condición de padres cabeza de familia (...), desempleados y en situación de pobreza.***

***Por las mismas razones, resultaría desproporcionado, seguir sometiendo a los actores a un juicio dispendioso que en el caso concreto ha constituido una espera interminable y que además debe surtirse por intermedio de un apoderado judicial. Dicha situación***

*refuerza la conclusión de que la eficacia que ofrece la acción de tutela, en relación con la protección de los derechos fundamentales de los accionantes en este asunto, supera la eficacia que debería caracterizar un proceso administrativo previsto para estos casos, sobretodo, mediante la adopción de medidas cautelares...*” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

## 5. LA ESTABILIDAD LABORAL Y LAS MUJERES CABEZA DE FAMILIA.

La estabilidad laboral es una garantía de origen Constitucional, que tiene sustento en los artículos 53 y 13 de la Constitución, último que establece la obligación del Estado de velar por la igualdad real y efectiva de los grupos tradicionalmente discriminados y de proteger a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta. Tiene por objetivo “*impedir que en uso de las facultades legales que tiene el empleador para regular el funcionamiento de las relaciones laborales, abuse de dicho derecho y so pretexto de su ejercicio cometa actos de discriminación que contradicen los límites impuestos por los derechos fundamentales a dichas facultades*”<sup>14</sup>. De esta manera, se concreta en formas “instrumentales-legales” que regulan el procedimiento para que el despido de una persona en situación especial de protección tenga validez jurídica, por lo que, si el procedimiento no se cumple, el acto resulta ineficaz al oponerse a la Constitución y la ley<sup>15</sup>.

En cumplimiento de estos mandatos, cuando el Estado es empleador debe garantizar los derechos derivados de esta relación, deber que se intensifica frente a los sujetos de especial protección constitucional, entre estos, quienes acrediten las calidades de pensionados y **mujeres cabeza de familia**.

## 6. LEY 1232 DE 2008

"**ARTÍCULO 1.** El Artículo 2 de la Ley 82 de 1993 quedará así:

**ARTÍCULO 2.** *Jefatura femenina de hogar. Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil.*

*En concordancia con lo anterior, es Mujer Cabeza de Familia, quien, siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, 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....*

**ARTÍCULO 2º.** El Artículo 3º de la Ley 82 de 1993 quedará así:

**ARTÍCULO 3º.** El Gobierno Nacional establecerá mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer y al hombre cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar , de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia, de acceso a la ciencia y tecnología, a líneas especiales de crédito y trabajos dignos y estables.

Así las cosas, con la descripción antes dada permite inferir que las madres cabeza de familia son aquellas mujeres que sin importar su estado civil tiene la obligación de proveer primordialmente el sustento económico, además las carga afectiva y social de sus propios hijos menores de edad u otras personas que en razón de alguna discapacidad no les permita desempeñar labores cotidianas ni mucho menos realizar oficios en un lugar de trabajo.

Aparte del concepto sustancial citado para determinar y/o constatar que una mujer es madre cabeza de familia se deben cumplir los siguientes presupuestos dictados por la Jurisprudencia Constitucional en la Sentencia SU 388 de 2015:

1. **Tenga bajo su responsabilidad hijos menores o de otras personas en incapacidad para trabajar.**
2. **Que la responsabilidad sea de carácter permanente.**
3. Que la responsabilidad se derive no solo de la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre.
4. Que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde por tener alguna incapacidad física, sensorial, síquica o mental y la muerte.
5. Que no reciba ayuda por partes de los otros miembros de la familia o en caso de recibirla exista una deficiencia sustancial para satisfacer el mínimo vital de las personas que tiene a cargo y lo recibido, siendo en la práctica, el sustento del hogar una responsabilidad exclusiva de la madre.

En esencia la protección de que gozan las mujeres con tal condición involucra sujetos de especial consideración desde el punto de vista constitucional como lo son menores de edad, adultos mayores que son económicamente dependientes, adultos con discapacidades que le impidan valerse por sí mismos.

Además, en el tema laboral para ser considerada como tal y estar sujeta a la protección especial que le brinda su condición ha de demostrar que dio avisó oportunamente a la entidad en la cual trabaja.

estabilidad en otras palabras una permanencia en el empleo ya que de este se derivan los ingresos para el sustento de sus necesidades básicas.

Por otro lado, en la Sentencia SU 040-18 La Corte Constitucional planteó:

*“La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador”.*

*Esta Corporación, señaló al respecto que “[q]uien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación- debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social”.*

**De igual manera busca preservar condiciones dignas de vida a los menores y personas que se encuentran en estado de estabilidad manifiesta a cargo de ella**, puesto que se pretende apoyar a la mujer a soportar la pesada carga que por diferentes razones ha tenido que asumir. Razón por la cual, se busca que la mujer en tal condición y que se encuentre trabajando tenga estabilidad en otras palabras una permanencia en el empleo ya que de este se derivan los ingresos para el sustento de sus necesidades básicas.

Por las razones expuestas por la Jurisprudencia Constitucional y los presupuestos que se deben acreditar para tal condición de mujer cabeza de familia. Vale resaltar que los cumpla en su cabalidad y se los pongo en conocimiento, puesto que **tengo a mi cargo hijos menores y/o personas incapacitadas para trabajar**; por los cuales debo responder económicamente y no tengo otros ingresos propios o familiares para solventar su manutención.

Así las cosas, al establecer la necesidad de protección especial, y estarla acreditando en este momento, se deberán tomar las medidas necesarias y suficientes para proteger mis derechos fundamentales a la hora de que la entidad adopte cualquier medida concerniente a la administración de la planta de personal.

**7. Ley 790 del 27 de diciembre de 2002** “*por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al presidente de la República*”, se estableció lo siguiente:

*“Artículo 12. Protección especial. De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley.”* (Subrayado mío).

**8. DE LA PROTECCIÓN A LA FAMILIA.** Ella deriva del Preámbulo Constitucional y sus artículos 11 y 42; en la que es definida la familia, como núcleo fundamental de la sociedad en cabeza del PADRE O MADRE. Los derechos de la familia se encuentran reconocidos en normas internacionales sobre Derechos Humanos, que rigen en Colombia por disposición del art. 93 de la Constitución Política de Colombia.

Siguiendo las directrices de la Corte Constitucional, y conforme a lo expuesto sobre mi situación actual laboral, personal y familiar, ruego tenga presente esta solicitud pues esta protección laboral tiene como objeto garantizar mi derecho al trabajo digno, a una estabilidad laboral que me permita satisfacer las necesidades de mi hogar, al respecto de los derechos de mi hijo menores de edad y padres de la tercera edad, a un mínimo vital.

### **III. IDENTIFICACIÓN DE LA AUTORIDAD PÚBLICA QUE ESTA CAUSADO EL AGRAVIO**

Por tal efecto, reclamo protección frente a la **SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE CASANARE** Representada Legalmente por el Gobernador de Casanare, el Doctor CÉSAR AUGUSTO ORTIZ ZORRO, o quien lo sea o haga sus veces en el momento de la notificación de la presente acción.

### **IV. CONCEPTO DE LA VIOLACION**

**El artículo 86 de la Constitución Política, señala:**

*“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí mismo o por quien actúe a su nombre, protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública”*

Ante las mencionadas circunstancias de hecho y de derecho, muy respetuosamente me dirijo a usted Señor Juez con el objeto único de solicitar que sea resuelta a mi favor la siguiente:

#### V. PETICIÓN

1. Solicitar a la **SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE CASANARE** Representada Legalmente por el Gobernador de Casanare, el Doctor **CÉSAR AUGUSTO ORTIZ ZORRO**, o quien haga sus veces en el momento de la notificación de la presente acción pública, que proceda al **REINTEGRO laboralmente** y **REUBICACIÓN** a un lugar igual o de mejores condiciones.
2. Se protejan mis derechos fundamentales al mínimo vital, al debido proceso, derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada como sujeto de especial protección constitucional en conexión con los derechos que usted señor juez considere vulnerados y/o amenazados, por ser **sujeto de especial protección constitucional debido a ser MADRE CABEZA DE FAMILIA.**
3. Se determine por el señor Juez de Tutela que como docente soy beneficiario de la aplicación en calidad de **MADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONOMICA**, cobijado por la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** establecida en la **Ley 790 del 2002, Ley 1955 de 2019, Ley 2040 de 2020 y el Decreto 1415 de 2021.**

#### VI. ANEXOS

- Copia de la cedula de ciudadanía.
- Nombramiento en provisionalidad.
- Acto administrativo que termino nombramiento.
- Certificación laboral.
- Declaración Extrajuicio.
- Copia de documentos de identidad de hijo y padres.
- Declaración juramentada de padres.
- Historia clínica madre.
- Certificado de afiliación a salud y caja de compensación.
- Constancia de gastos de sostenimiento del hogar.
- Radicado derecho de petición No. CAS2023ER006768 con sus respectivos soportes y respuesta por parte de la entidad.
- Radicado derecho de petición No. CAS2023ER008351 con sus respectivos soportes y respuesta por parte de la entidad.

#### VII. JURAMENTO

En cumplimiento del artículo 14 del Decreto 2591 del 19 de noviembre de 1991, manifiesto, bajo gravedad de juramento, que no he presentado otra acción de tutela respecto de los mismos hechos y derechos que se encuentran manifestados en la presente.

### VIII. NOTIFICACIONES

Las recibiré en mi correo electrónico: [karolinalargo511@gmail.com](mailto:karolinalargo511@gmail.com)

- Celular: 3132547667

Las entidades tuteladas recibirán notificaciones en:

- Secretaría de Educación Departamental de Casanare, en la Carrera 20 No. 8-67, Yopal, Casanare.

Atentamente,

  
**MARÍA DEL PILAR DUQUE ARANGO**  
C.C. 60.399.194 de Cúcuta (Norte de Santander)