

Medellín MARZO DE 20024

SEÑORES

JUEZ DE FAMILIA REPARTO

ASUNTO: TUTELA

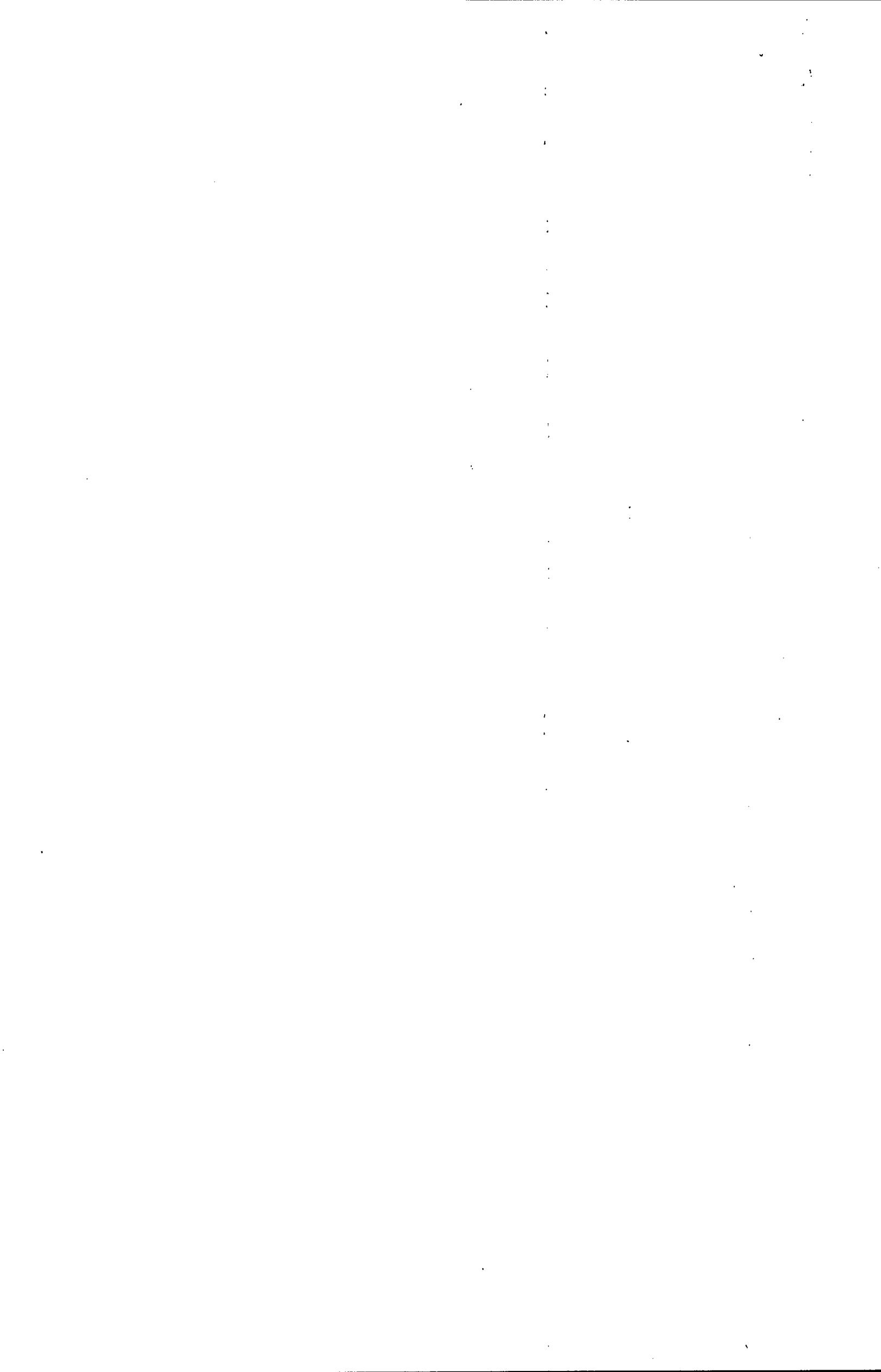
ACCIONADO: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE ANTIOQUIA

ASTRID MARCELA OSPINA ZAPATA, mayor de edad, domiciliada en el municipio de CAÑASGORDAS ANTIOQUIA, Identificada como aparece al pie de mi firma, en uso del derecho A LA TUTELA que me concede el artículo 86 de nuestra constitución y el decreto 2591 de [99], Y EN AMPARO DEL petición que me concede nuestra constitución en su artículo 23, lo mismo que el artículo 13 y ss del código contencioso administrativo, la ley 1755 de 2015, mi sagrado derecho al debido proceso, también el derecho, a la igualdad, el derecho al trabajo, a la vida, a la dignidad, al mínimo vital, a la seguridad social, a la salud y a la figura constitucional de la estabilidad laboral reforzada, lo mismo que el principio constitucional de la confianza legítima violados por la secretaria de educación de Antioquia al no permitirme continuar en provisionalidad, lo que sustento con los siguientes hechos:

2. Hasta hace poco fui docente estatal al servicio de la educación del departamento de Antioquia en el municipio de SALGAR ANTIOQUIA EN LA IE RURAL ABELARDO OCHOA.
3. Fui nombrada como docente en Provisionalidad, en la secretaria de Educación de ANTIOQUIA, últimamente en el AÑO DE 2018 en el municipio de SALGAR Antioquia.
4. Llevo laborando en educación de MAS DE 18 AÑOS
5. Soy LICENCIADA EN BÁSICA PRIMARIA CON ENFÀSIS EN EDUCACIÒN FÌSICA RECREACIÒN Y DEPORTES
6. ESTOY EN EL GRADO 2.A DEL ESCALAFÒN NACIONAL DOCENTE.
7. Soy madre cabeza de familia, ya que tengo no esposo y vivo con mis hijos de 18 y 14 años, ambos estudiantes, los cuales dependen de mi completamente.
8. Tengo 41 años de edad
9. Desde hace años padezco de hipertensión y mala circulación, ENFERMEDADES ADQUIRIDAS CON OCASIÒN DE MI LOABLE LABOR DOCENE, TODAS ESTAS ENFEMEDADES SON DEGENERATIVAS, POR LO TANTO CATASTRÒFICAS.
10. TODAS ESTAS ENFERMEDADES ME HAN DERIVADO EN PROBLEMAS CARDIOVACULARES Y DEPRESIÒN ALTA.
11. POR TODO LO ANTERIOR ESTOY EN TRATAMIENTO PERMANENTE Y CONSTANTE, NO SE PUEDEN SUSPENDER.
12. De todo lo anterior anexo todos los soportes.
13. Es decir, que tengo unas enfermedades que están en tratamiento atendido por mi entidad prestadora de mi salud como docente y las otras enfermedades derivadas de la misma, si no sigo laborando como docente todas estas patologías y toda mi salud no serán atendidas, vulnerando así todos mis derechos humanos fundamentales.



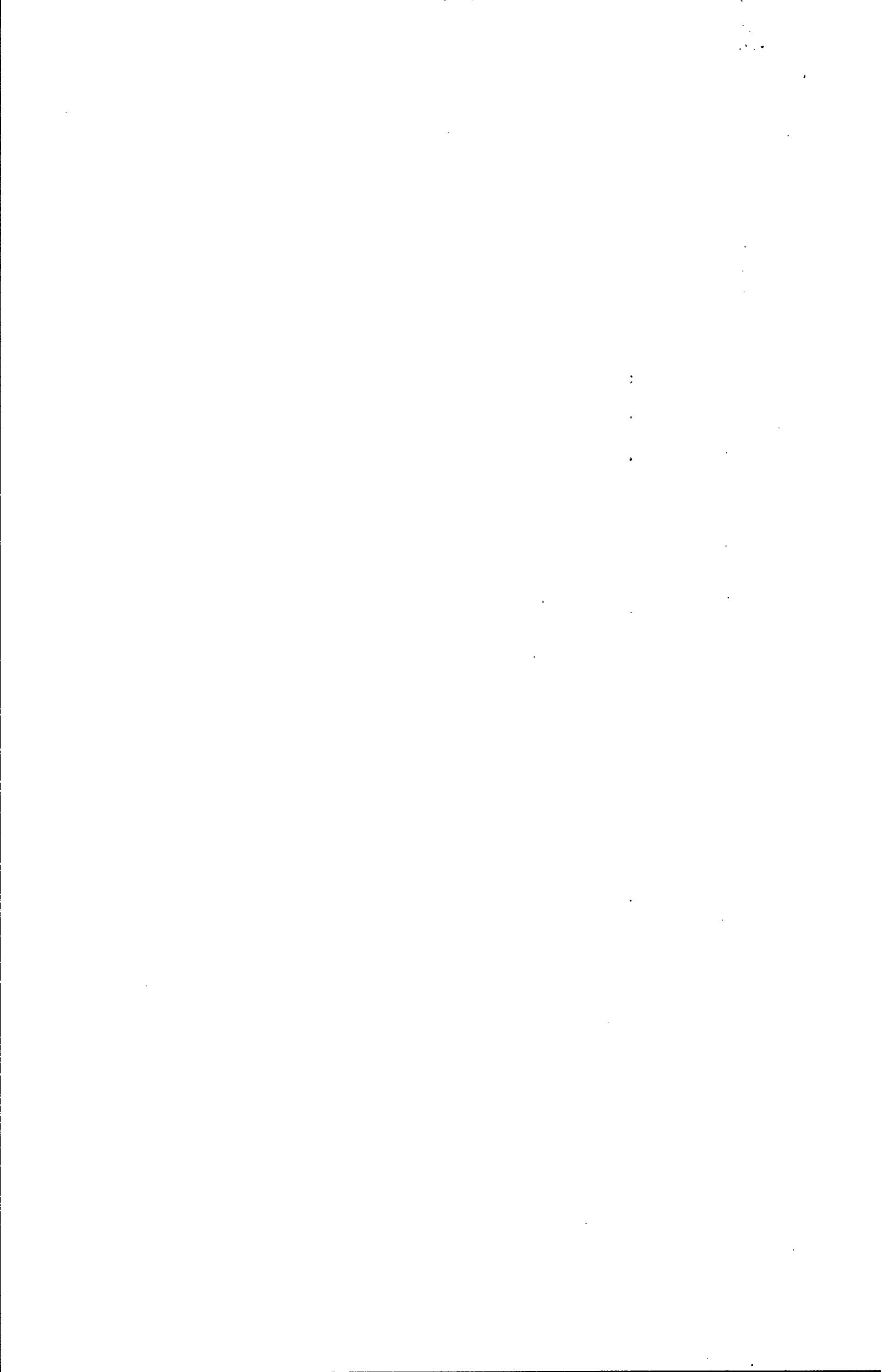
14. Por lo señalado se deduce que estoy en estado de debilidad manifiesta, por lo tanto con fuero de salud, Y CABEZA DE FAMILIA, es decir, estoy protegida por la figura de la estabilidad laboral reforzada que regula el artículo 53 de la constitución, la normatividad internacional, la ley 361 de 1997, la ley 790 de 2002, la ley 1955 de 2019, el decreto 1415 de 2021, la jurisprudencia internacional y nacional.
15. De esta dolorosa situación de debilidad manifiesta yo enteré a la secretaria de educación de Antioquia desde el mes de agosto.
16. A pesar de todo lo anterior el 26 de enero de 2024, en un decreto general de nombramientos, reubicaciones y otros, se me da por terminado mi provisionalidad.
17. De todas maneras se me dió la terminación sin que se me tenga en cuenta la estabilidad laboral reforzada, fuero de salud por las enfermedades de tiempo atrás y por MADRE CABEZA DE FAMILIA, a sabiendas que un trabajador en debilidad manifiesta como la mía, no se puede despedir, esto para garantizar el mínimo vital y en mi caso atender mi sagrado derecho humano fundamental a la salud, el acceso a la pensión y la protección de la familia.
18. Se demuestra así que me quedo sin empleo y con ello sin el mínimo vital mío y de mi familia y lo peor de todo sin la atención en salud para el tratamiento de mis enfermedades sufrida durante el tiempo de desempeño docente que traigo con mi entidad prestadora de salud red vital, es decir, voy a quedar totalmente desprotegido para mi supervivencia y mi salud, con peligro así de la vida, para una persona de protección especial por fuero de salud y proceso de pensión, pero también por mi edad que tengo 61 años.
19. Por lo anterior es que requiero urgentemente que se me continúe en provisionalidad para poder atender prioritariamente mi salud y mi vida y la subsistencia de mi familia.
20. Que me quede sin empleo es bastante preocupante y triste, que estando en retén social Madre cabeza de hogar y de familia, por fuero de salud por las enfermedades señaladas, adquiridas por ocasión de mi trabajo, por estar en tratamiento médico, y ser cabeza de hogar sin alternativa económica, con retén pensional, CON PROTECCIÓN ESPECIAL COMO MUJER ADULTA, me dejen sin empleo a sabiendas que un trabajador en esas condiciones es un ciudadano protegido, y no sólo protegido físicamente, sino emocional, psicológica, socioemocional, moral, familiar y bueno, físicamente, por lo que no se le debe tocar su situación laboral por ningún motivo y que en mi caso es un derecho fundamental mío.
21. De otro lado, la constitución, las leyes, la jurisprudencia, la doctrina y la normatividad internacional son claras en ordenar la protección de los trabajadores y personas en estado de indefensión y a quienes se encuentren en alguna situación como es mi caso que estoy en retén social, madre cabeza de familia, en estado de debilidad manifiesta por grave afección en mi salud y en tratamiento cuya situación es protegida con la figura de LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, máxime que soy mujer adulta, persona en condición especial de protección.
22. Si no tengo empleo porque me terminan la provisionalidad, por lo tanto, no tengo salario, ni tengo mínimo vital, ¿cómo voy a obtener mi atención en salud, por lo de las enfermedades, mi vida, y la de mi familia, de qué voy a vivir si me sacan sin acceder a la pensión?
23. Debido a lo anterior, el 19 de enero de 2024, le impetré un derecho de petición a la secretaria de educación de Antioquia solicitándole me permitiera continuar en provisionalidad.
24. Han trascurrido más de 30 días y la secretaria de educación de Antioquia no ha dado respuesta a mi petición ni mucho menos me ha reubicado.
25. Por sentir vulnerados mis derechos, es que acudo a usted señor(a) juez/a para que por favor me ampare mis derechos.



26. La honorable corte constitucional en **Sentencia C-163/19 establece**: El debido proceso constituye un conjunto de garantías destinadas a la protección del ciudadano vinculado o eventualmente sujeto a una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten las formalidades propias de cada juicio. En consecuencia, implica para quien asume la dirección del procedimiento la obligación de observar, en todos sus actos, la plenitud de las formas previamente establecidas en la Ley o en los reglamentos. Esto, con el fin de preservar los derechos de quienes se encuentran incurso en una relación jurídica, en todos aquellos casos en que la actuación conduzca a la creación, modificación o extinción de un derecho o una obligación o a la imposición de una sanción<sup>[16]</sup>.

Bajo la acepción anterior, el debido proceso se resuelve en un desarrollo del principio de legalidad, en la medida en que representa un límite al poder del Estado. De esta manera, las autoridades estatales no pueden actuar a voluntad o arbitrariamente, sino únicamente dentro de las estrictas reglas procedimentales y de contenido sustancial definidas por la Ley<sup>[17]</sup>. La manera de adelantar las diferentes etapas de un trámite, de garantizar el derecho de defensa, de interponer los recursos y las acciones correspondientes, de cumplir el principio de publicidad, etc., se encuentra debidamente prevista por el Legislador y con sujeción a ella deben proceder los jueces o los funcionarios administrativos correspondientes.

Desde otro punto de vista, el debido proceso no solo delimita un cauce de actuación legislativo dirigido a las autoridades, sino que también constituye un marco de estricto contenido prescriptivo, que sujeta la producción normativa del propio Legislador. En este sentido, al Congreso le compete diseñar los procedimientos en todas sus especificidades, pero no está habilitado para hacer nugatorias las garantías que el Constituyente ha integrado a este principio constitucional. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte<sup>[18]</sup>, el debido proceso comporta al menos los derechos (i) a la jurisdicción, que a su vez conlleva las garantías a un acceso igualitario de los jueces, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior y al cumplimiento de lo decidido en el fallo; (ii) al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la Ley; y (iii) el derecho a la defensa.



Del debido proceso también hacen parte, los derechos a (iv) *las garantías mínimas de presentación, controversia y valoración probatoria*<sup>[19]</sup>; (v) a un proceso público, llevado a cabo en un tiempo razonable y sin dilaciones injustificadas; (vi) y a la independencia e imparcialidad del juez. Esto se hace efectivo cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al Ejecutivo y al Legislativo y la decisión se fundamenta en los hechos del caso y las normas jurídicas aplicables.

27.. Como se indicó, el debido proceso cobija el derecho de defensa. Esta garantía supone la posibilidad de emplear todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y pretender una decisión favorable. En virtud de su contenido, todo ciudadano ha de contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de su estrategia y posición, así como con la asistencia de un abogado cuando sea necesario, de ser el caso proporcionado por el Estado, si la persona carece de recursos para proveérselo por sí misma. La posibilidad de que toda persona pueda emplear todas las herramientas y mecanismos adecuados para defenderse comporta, además, la facultad procesal de pedir y allegar pruebas, de controvertir las que se aporten en su contra, de formular peticiones y alegaciones e impugnar las decisiones que se adopten<sup>[20]</sup>.

28. el decreto 1075 de 2015 en su **ARTÍCULO 2.4.6.3.12. establece: Terminación del nombramiento provisional.** La terminación del nombramiento provisional en un cargo en vacancia definitiva se hará en los siguientes casos, mediante acto administrativo motivado que deberá ser comunicado al docente:

1. Cuando se provea el cargo por un docente, en aplicación de los criterios definidos en los numerales 1, 2, 3, 4 o 5 del artículo 2.4.6.3.9 del presente decreto.

2. Por calificación insatisfactoria del desempeño, de acuerdo con el protocolo que adopte la autoridad nominadora atendiendo criterios similares a los educadores con derechos de carrera.

3. Por imposición de sanciones disciplinarias, de conformidad con las normas legales que regulan la materia.

4. Por razones de cambio de perfil del cargo o por efectos de estudios de la planta de personal, siempre y cuando el docente no cumpla con los requisitos de perfil del nuevo cargo.

El nombramiento provisional en una vacante temporal será por el tiempo que dure la respectiva situación administrativa que generó dicha vacancia. Este tipo de

nombramiento también terminará cuando el docente titular renuncie a la situación administrativa que lo separó temporalmente del cargo y se reintegre al mismo.

**PARÁGRAFO 1.** La fecha de terminación del nombramiento provisional será la misma fecha en que asuma el cargo el docente que llegue a ocupar la vacante de acuerdo con lo dispuesto en los numerales 1, 2, 3 o 4 del artículo 2.4.6.3.9 del presente decreto, o en la que asuma las funciones del cargo el educador nombrado en período de prueba.

El rector o director rural expedirá la respectiva constancia de la fecha en que el docente con derechos de carrera o el docente nombrado en período de prueba asume las funciones del cargo, y de la fecha de dejación de funciones por parte del docente nombrado provisionalmente.

A mi, a la fecha del decreto que me termina la provisionalidad no se me aplica ninguno de los criterios anteriores.

**PARÁGRAFO 2.** Antes de dar por terminado el nombramiento provisional por alguno de los criterios definidos en el numeral 1 del presente artículo y de existir otra vacante definitiva de docente de aula o docente orientador, la autoridad nominadora hará de inmediato el traslado del docente provisional a una nueva vacante definitiva sin consultar el aplicativo de que trata el artículo 2.4.6.3.11 del presente decreto. Este traslado debe garantizar la vinculación del docente provisional sin solución de continuidad.

**PARÁGRAFO 3.** La terminación del nombramiento provisional en un cargo en vacancia temporal procederá por las causales señaladas en los numerales 2 y 3 del presente artículo.

(Modificado por el Art. 11 del Decreto 2105 de 2017)

29. la sentencia de unificación SU-917 de 2010, M.P. Jorge Iván PalacioPalacio, en la cual señaló:

*“...En suma, el deber de motivación de los actos administrativos que (por regla general) tiene la administración, hace efectiva la cláusula de Estado de Derecho, el principio democrático, el principio de publicidad en las actuaciones de la administración, al tiempo que permite a los asociados contar con elementos de juicio suficientes para ejercer su derecho de contradicción y defensa a fin de acudir ante las instancias gubernativas y autoridades judiciales para controlar los abusos en el ejercicio del poder. De esta forma a la Administración corresponde motivar los actos, esto es, hacer expresas las razones de su decisión, mientras que a la jurisdicción compete definir si esas razones son justificadas constitucional y legalmente.*

*Estos motivos pueden ser, por ejemplo, aquellos que se fundan en la realización de los principios que orientan la función administrativa[66] o*

derivados del incumplimiento de las funciones propias del cargo, lo cuales, en todo caso, deben ser constatables empíricamente, es decir, con soporte fáctico, porque de lo contrario se incurrirá en causal de nulidad por falsa motivación.

"En este orden de ideas, sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria "u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto". (Negrilla y subrayado fuera de texto).

Así las cosas, la Corte Constitucional ha señalado en la sentencia SU-917 de 2010, que los nombramientos provisionales, podrán ser terminados de acuerdo con las siguientes causales:

- Como resultado de una sanción de tipo disciplinario.
- Cuando el cargo respectivo se vaya a proveer por utilización de lista de elegibles obtenida a través de concurso de méritos.
- Cuando existan razones específicas atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto y que ameriten una calificación insatisfactoria.

la Directiva ministerial número 01 del 2020 "Por el cual se fijan las orientaciones generales sobre elementos a tener en cuenta para cambio de perfil como causal de terminación de nombramiento provisional y la vinculación sin solución de continuidad de los docentes provisionales"

### III. ORIENTACIONES

(...) 2. Sobre la vinculación sin solución de continuidad de docentes provisionales (ver anexo)

30. mediante sentencia T-678/17 la corte constitucional definió el mínimo vital como "El derecho al mínimo vital ha sido definido por esta Corte como "la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinadas a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el

*derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional".*

31. di a conocer vía SAC, correo electrónico y de manera física varios mi condición de debilidad manifiesta en las cuales solicité protección de estabilidad laboral reforzada.
32. Que el artículo primero del Decreto 1415 del 4 de noviembre DE 2021, expedido por el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, que modificó el artículo 2.2.12.1.2.2 del Decreto 1083 de 2015 y, que además de estipular las causales de protección para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, indicó, que los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las reglas definidas en los literales a , b, c y d del artículo 1° del Decreto 1415.
  1. **El literal a) del numeral 1°, del artículo 1°, del Decreto 1415 de noviembre 4 de 2021 estipuló "1. Acreditación de la causal de protección: Madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica."**
  2. De igual manera, la norma en mención determinó, quien verificará 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 Promotoras de salud, EPS. Y en las Cajas de Compensación Familiar, que cumplan con las condiciones señalados en el presente decreto y que el grupo familiar de la solicitante no exista otra persona con capacidad económica que aporte al sistema de seguridad social." Que acreditarán la causal de derecho de protección especial laboral.
  3. Así mismo, las condiciones de invalidez de los hijos, siempre que dependan económica y exclusivamente de quien pretenda ser beneficiaria de la protección especial, deberá ser aprobada por la servidora pública con un dictamen de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez.
  4. El numeral 2 del Artículo 1 ibidem estableció: 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

En caso de supresión del organismo o entidad, la estabilidad laboral de los servidores públicos que demuestren pertenecer al grupo de protección especial de que trata el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, se mantendrá hasta la culminación.

Parágrafo. En el caso de los organismos y entidades que cuenten con plantas temporales, aplicarán las reglas establecidas en el presente artículo, hasta el término de duración señalado en el acto administrativo por la cual se creó o prorrogó la planta temporal. La protección especial de que trata este artículo aplicará solamente mientras la vigencia de la planta temporal.

5. El artículo 12 de la Ley 790/02, el cual lleva por Título "Protección Especial", estableció que " 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 servicios, para disfrutar de la pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley".31. la Sentencia T-098 de 2015 Corte Constitucional

*La estabilidad laboral se refuerza cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva. Es por tal razón que el legislador estableció la prohibición de despedir trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando dicho despido se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad. La figura de la estabilidad laboral reforzada ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura 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 Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que 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. De acuerdo con el mismo fallo, tal protección implica (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.

La Honorable Corte Constitucional al respecto se pronunció en Sentencia C- 044 de 2004, en la cual determinó que la protección de las madres cabeza de familia contenida en la norma revisada, se hace extensible a los padres.

Para un buen entendido con respecto a la protección a las madres y padres cabeza de familia, se hace necesario indicar lo preceptuado por la Honorable Corte Constitucional en sentencia de Unificación SU 691 DE 2017:

*"La Corte ha dispuesto que para acreditar la condición de madre cabeza de familia: (i) es indispensable el total abandono del hogar por parte de la pareja y de las responsabilidades que le corresponden como padre; (ii) el estado civil de la mujer es irrelevante a la hora de determinar si es o no cabeza de familia. Ahora bien, (iii) la declaración ante notario a que hace referencia el parágrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993, no es una prueba necesaria para acreditar la condición de cabeza de familia, pues dicha calidad no depende de esta clase de formalidades, sino de los presupuestos fácticos del caso concreto."*

**"MADRE CABEZA DE FAMILIA-Protección a través de la estabilidad laboral reforzada**  
El mandato constitucional consagrado en el inciso 2 del artículo 43 de la Constitución fundamental, para las mujeres cabeza de familia, una protección constitucional a través de la estabilidad laboral reforzada, en aplicación directa de la Constitución. Así las cosas, ante la existencia de un vínculo laboral administrativo de servidores públicos nombrados en provisionalidad, cuando esté demostrada la desvinculación de una madre que acredite ser cabeza de familia (SU-388 de 2005) y que dicha desvinculación afecta su derecho y el de sus hijos al mínimo vital, el juez de tutela, en principio, debe garantizar la protección constitucional.

#### **Sentencia T-029 de 2016 Corte Constitucional**

**La estabilidad laboral reforzada a favor de mujeres embarazadas y en licencia de maternidad, personas con discapacidad y trabajadores que padecen alguna enfermedad, se erige como una garantía de raigambre constitucional, orientada a hacer efectivos los principios de igualdad y de estabilidad en el empleo artículos 13 y 53 C.P. salvaguardando a estos sujetos frente a los actos discriminatorios por parte de sus empleadores, y brindándoles cierto grado de certidumbre sobre la permanencia en su alternativa ocupacional.** En lo referente a los trabajadores con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos ponen de presente el compromiso del Estado de cara a la satisfacción de los derechos de que son titulares las personas en condición de discapacidad, a cuyo favor deben adoptarse medidas en diversos ámbitos, entre los que se cuenta, precisamente, el del empleo. Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica.

*Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas. En mérito de lo expuesto, la Corte revoca la sentencia por la cual el Juzgado 4º Civil revocó la decisión de primera instancia y declaró la improcedencia de la tutela, para, en su lugar, confirmar, parcialmente, la sentencia, proferida por el juez 1º civil municipal, en cuanto concedió el amparo de los derechos al trabajo y a la salud de la petente. ( lo subrayado no es del texto;)*

el ministerio de educación nacional emitió la circular 039 2023 donde se fijan las orientaciones generales sobre la vinculación de docentes provisionales en empleos en vacancia definitiva a través del sistema maestro en la que establece:

ii. Jurisprudencia sobre "terminación del nombramiento provisional"

Sobre el particular, la Corte Constitucional ha fijado como precedente constitucional una estabilidad intermedia o relativa para los servidores públicos nombrados en provisionalidad en empleos públicos de carrera, precisando que no les asiste el derecho de estabilidad típico de quien accede a la función pública por medio del concurso de méritos. Así lo precisó en sentencia SU-556 de 2014, cuya parte pertinente se cita:

**"CARGO DE CARRERA EN PROVISIONALIDAD**-Goza de estabilidad laboral relativa.

A los funcionarios nombrados en provisionalidad en cargos de carrera no les asiste el derecho de estabilidad típico de quien accede a la función pública por medio del concurso de méritos, pero de ello no se desprende una equivalencia a un cargo de libre nombramiento y remoción, pues la vacancia no cambia la naturaleza del cargo. De allí que, en concordancia con el precedente de la Corporación, al declarar insubsistente a uno de dichos funcionarios, deben darse a conocer las razones específicas que lleven a su desvinculación, las cuales han de responder a situaciones relacionadas con el servicio prestado o al nombramiento en propiedad del cargo, de manera que no se incurra en una violación del derecho a la estabilidad laboral del servidor público en provisionalidad y, en consecuencia, de su derecho al debido proceso. (...)

**EMPLEADO NOMBRADO EN PROVISIONALIDAD EN CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA**-Requisitos para su desvinculación cuando goza de estabilidad relativa o intermedia/**EMPLEADO NOMBRADO EN PROVISIONALIDAD EN CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA**-Goza de estabilidad relativa o intermedia Entre los dos extremos de estabilidad laboral en el empleo público, se encuentran una estabilidad relativa o intermedia. Se presenta la estabilidad intermedia en el empleo público; en tanto la persona nombrada en provisionalidad, si bien tiene la expectativa de permanencia en el cargo hasta que el mismo sea provisto mediante concurso, no goza de la estabilidad reforzada del funcionario nombrado en propiedad en dicho cargo, en tanto no ha superado el concurso de méritos. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, dicha estabilidad relativa se manifiesta en que el retiro de los funcionarios nombrados en provisionalidad en cargos de carrera, debe responder a una motivación coherente con la función pública en el Estado Social de Derecho, con lo cual se logra la protección de su derecho al debido proceso y al acceso en condiciones de igualdad al servicio público." (Negrillas y subrayado fuera de texto)

La Corte Constitucional en sentencia T - 063 de 2022, sobre las acciones afirmativas que deben tener en cuenta las entidades al momento de desvincular a servidores públicos provisionales que tengan estabilidad laboral reforzada con ocasión de un concurso de méritos, señaló:

(...) 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. De acuerdo con el marco normativo transcrito y las reglas jurisprudenciales decantadas por la Corte Constitucional, la terminación del nombramiento de los docentes provisionales nombrados en cargos en vacancia definitiva se encuentra motivada dentro de las causales contempladas en el Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 2105 de 2017, siendo una ellas el concurso, toda vez que, el concurso de méritos para el ingreso a la carrera docente es la forma preferente dispuesta por el constituyente para ingresar al servicio público. **No obstante, antes de proceder con la desvinculación de los servidores públicos provisionales, debe proceder con especial cuidado antes de efectuar los respectivos nombramientos, mediante la adopción de medidas afirmativas respecto de los sujetos de especial protección constitucional que tengan estabilidad laboral reforzada.**

33. Repito, soy madre cabeza de familia y Desde hace años padezco de hipertensión y mala circulación, ENFERMEDADES ADQUIRIDAS CON OCASIÓN DE MI LOABLE LABOR DOCENE, TODAS ESTAS ENFEMEDES SON DEGENERATIVAS, POR LO TANTO CATASTRÔFICAS.
34. TODAS ESTAS ENFERMEDDES ME HAN DERIVADO EN PROBLEMAS CARDIOVACULARES Y DEPRESIÓN ALTA.
35. POR TODO LO ANTERIOR ESTOY EN TRATAMIENTO PERMANENTE Y CONSTANTE, NO SE PUEDEN SUSPENDER.

**Estas enfermedades son degenerativas, por lo tanto catastróficas Por lo anterior, me encuentro en tratamiento médico permanente y poseo carta de salud laboral en donde ordenaron unas recomendaciones**

De todo lo anterior anexo todos los soportes.

Es decir, que tengo una enfermedad que está en tratamiento atendido por mi entidad prestadora de mi salud como docente y las otras enfermedades derivadas de la misma, si no sigo laborando como docente todas estas patologías y toda mi salud no serán atendidas, vulnerando así todos mis derechos humanos fundamentales.

La corte constitucional establece que Las enfermedades catastróficas son las afecciones graves, por lo general incurables, que ponen en peligro constantemente la vida de los pacientes, de igual forma, configuran diagnósticos clínicos cuyos tratamientos son costosos, que necesitan de muchos cuidados para su control, alteran totalmente la vida de los pacientes y de sus familias; afectando directamente sus rutinas domésticas, su trabajo, y las actividades que desempeñan en el quehacer diario. Por ende, los pacientes a quienes se les diagnostique una enfermedad de este tipo, tienden a pasar a depender, total o parcialmente, de

medicamentos, sesiones de rehabilitación, cirugías paliativas o curativas, el suministro de insumos (sillas de ruedas o prótesis, por ejemplo), tratamientos ininterrumpidos como las diálisis o trasplantes; lo cual hace necesario que cuenten con ayuda física, emocional y muchas veces económica para el manejo de las respectivas enfermedades. Este tipo de enfermedades pueden ser catalogadas en dos categorías, a saber: i) agudas, que serán aquellas patologías que requieren de terapia intensiva, como son las quemaduras, los infartos cerebrales o cardíacos, las lesiones inmediatas producto de accidentes graves, derrames cerebrales, cáncer, traumatismos craneoencefálicos, entre otras; ii) crónicas, en donde los pacientes requieren de tratamiento continuo para poder vivir, pues en caso de interrumpirlo o no recibirlo, fallecerán como consecuencia de la enfermedad, en este grupo se encuentran diagnósticos como: la insuficiencia renal crónica (que requiere de diálisis permanente), la diabetes mellitus, la hipertensión arterial, los tumores cerebrales, las malformaciones congénitas, la fibrosis quística, el lupus eritematoso sistémico, las secuelas de quemaduras graves, la esclerosis múltiple, entre otras.

33. es evidente que con la finalización de mi nombramiento en provisionalidad en vacancia temporal se me está vulnerando derechos constitucionales.

36. **Artículo 87 de la ley 137 de 2011 establece: Firmeza de los actos administrativos.** Los actos administrativos quedarán en firme:

37.

1. Cuando contra ellos no proceda ningún recurso, desde el día siguiente al de su notificación, comunicación o publicación según el caso.

2.

3. Desde el día siguiente a la publicación, comunicación o notificación de la decisión sobre los recursos interpuestos.

4. Desde el día siguiente al del vencimiento del término para interponer los recursos, si estos no fueron interpuestos, o se hubiere renunciado expresamente a ellos.

5. Desde el día siguiente al de la notificación de la aceptación del desistimiento de los recursos.

6. Desde el día siguiente al de la publicación a que alude el artículo 85 para el silencio administrativo positivo

**La Honorable Corte Constitucional al respecto se pronunció en Sentencia C- 044 de 2004, en la cual determinó que la protección de las madres cabeza de familia contenida en la norma revisada, se hace extensible a los padres.**

Para un buen entendido con respecto a la protección a las madres y padres cabeza de familia, se hace necesario indicar lo preceptuado por la Honorable Corte Constitucional en sentencia de Unificación SU 691 DE 2017:

*“La Corte ha dispuesto que para acreditar la condición de madre cabeza de familia: (i) es indispensable el total abandono del hogar por parte de la pareja y de las responsabilidades que le corresponden como padre; (ii) el estado civil de la mujer es irrelevante a la hora de determinar si es o no cabeza de familia. Ahora bien, (iii) la declaración ante notario a que hace referencia el parágrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993, no es una prueba necesaria para acreditar la condición de cabeza de familia, pues dicha calidad no depende de esta clase de formalidades, sino de los presupuestos fácticos del caso concreto.”*

**“MADRE CABEZA DE FAMILIA-Protección a través de la estabilidad laboral reforzada**

La estabilidad laboral reforzada por vía del fuero de salud es una medida que busca proteger a trabajadores en estado de discapacidad

**El derecho a la estabilidad laboral reforzada es una construcción "jurisprudencial" creada a partir del principio de estabilidad en el empleo consagrado en el inciso 2° del artículo 53 de la Constitución Política.**

El fuero de salud es la protección especial que tienen las personas que tienen alguna afección de salud. El objetivo del fuero de salud es evitar la discriminación de las personas en razón de su condición física cuando tienen una discapacidad en el ámbito laboral. Dichas afecciones en la salud de los trabajadores dan lugar a lo que la Corte Constitucional ha denominado el **derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada**, cuyo reconocimiento se deriva de los artículos 1°, 13, 25, 47, 48, 53, 93, 94 y 95 de la Constitución Política (Sent. C-200/2019).

**Naturaleza jurídica y protección constitucional del derecho a la salud**

La consagración normativa de la salud como derecho fundamental es el resultado de un proceso de reconocimiento progresivo impulsado por la Corte Constitucional y culminado con la expedición de la Ley 1751 de 2015, también conocida como Ley Estatutaria de Salud. El servicio público de salud, ubicado en la Constitución Política como derecho económico, social y cultural, ha venido siendo desarrollado por la jurisprudencia –con sustento en la Observación General No. 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC)– en diversos pronunciamientos. Estos fallos han delimitado y depurando el contenido del derecho, así como su ámbito de protección ante la justicia constitucional, lo que ha derivado en una postura uniforme que ha igualado el carácter fundamental de los derechos consagrados al interior de la Constitución.

**3.1. La naturaleza de la salud: servicio público esencial y derecho fundamental autónomo<sup>[19]</sup>**

3.1.1. La salud fue inicialmente consagrada en los artículos 48 y 49 de la Constitución Política como un servicio público a cargo del Estado y concebida como derecho económico, social y cultural por su naturaleza prestacional. Si bien se reconocía su importancia por el valor que tenía para garantizar el derecho fundamental a la vida –sin el cual resultaría imposible disfrutar de cualquier otro derecho<sup>[20]</sup>–, inicialmente se

marcaba una división jerárquica entre los derechos de primera y segunda generación al interior de la Constitución: los primeros de aplicación inmediata y protección directa mediante acción de tutela (Capítulo I del Título II); los segundos de carácter programático y desarrollo progresivo (Capítulo II del Título II).<sup>[21]</sup>

3.1.2. Esta división fue gradualmente derribada por la jurisprudencia constitucional para avanzar hacia una concepción de los derechos fundamentales fundada en la dignidad de las personas y en la realización plena del Estado Social de Derecho. De esta manera, pese al carácter de servicio público de la salud, se reconoció que su efectiva prestación constituía un derecho fundamental susceptible de ser exigido a través de la acción de tutela. A continuación se hará una breve reseña de los pronunciamientos cruciales que desarrollaron la concepción de la salud como derecho fundamental en sí mismo.

A pesar de todo eso, la secretaria de educación me da por terminado mi contrato, es decir sin tener en cuenta mi condición de debilidad manifiesta por fuero de salud y madre cabeza de familia.

**Es triste y decepcionante lo que la secretaria de educación de Antioquia hace conmigo y con mi familia.**

**Se concluye así que dolorosamente la secretaria de educación de Antioquia está violando mis derechos y por eso es que me veo respetado(a) doctor(a) en la penosa necesidad de acudir a la tutela para que usted por favor ampare mis derechos:**

#### **PETICIÓN**

*Por todo lo anterior, respetado(a) DOCTOR(A), consciente de su sabiduría y su capacidad humana y social, le solicito amablemente, que ordene a la secretaria de educación de Antioquia me permita continuar LABORANDO en PROVISIONALIDA PARA ASI proteger mi derecho al trabajo, al mínimo vital, igualmente para CONTINUAR CON MI TRATAMIENTO MÉDICO INTEGRAL Y OPORTUNO Y EL DE MI FAMILIA POR LAS ENFERMEDADES SEÑALADAS ,**PARA QUE SE ME PROTEJA MI CONDICIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR ESTAR EN RETÈN DE FUERO DE SALUD Y MADRE CABEZA DE FAMILIA,** EN TAL SENTIDO SE ME PERMITA CONTINUAR EN LA PLAZA Y EN EL CARGO QUE DESEMPEÑO EN EL CARGO ACTUAL O SI NO EN OTRA VACANTE DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA PARA ATENDER A MI FAMILIA Y AMI SALUD ,, Sé que puede ser posible, ya que, en el municipio, y en el departamento , en la parte urbana y rural hay varias vacantes, algunas plazas vacantes de docentes que se trasladaron o renunciaron y de otras que a lo mejor no han sido sistematizadas, pero que estoy segura que están quedando por infinidad de renuncias de docentes en este tiempo.*

*Respetado(a) Doctor(a), le solicito de nuevo encarecidamente que se le ordene a la secretaria de educación de Antioquia que se me permita continuar laborando POR LO EXPUESTO O EN ULTIMAS ser reubicado en una plaza de acuerdo a la normatividad anterior, las consideraciones expuestas y a lo preceptuado por la constitución en especial en el artículo 53, la ley 361 de 1997, ley 790 de 2002, ley 1955 de 2019, el decreto 1415 de 2021 y 2105 de 2017 Y DE ESA MANERA SE ME PROTEJA EI DERECHO AL MÍNIMO VITAL, EL DERECHO AL TRABAJO, A LA SALUD Y A LA VIDA MIA Y DE MI FAMILIA.*

## PRUEBAS

Con el fin de probar la pertinencia y fundamento legal de la petición ruego al señor juez tener como pruebas:  
. Copia del derecho de petición solicitando se tenga en cuenta mi condición de persona protegida por la figura de la estabilidad laboral reforzada.

Copia del acto administrativo no individualizado de terminación de mi contrato

*Anexo copia de historia clínica y de tratamiento médico con especialista*

. Copia de consultas  
Copia de peticiones y respuestas  
Historia clínica.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

Son fundamentos de derecho de mi petición el derecho consagrado en el artículo 86 de la Constitución/91 y sus decretos reglamentarios 2591/91 y 306/92, en concordancia con los artículos 23, 48, 49 y 53 y 229 de la constitución Colombiana, 13 y siguientes del Código Contencioso Administrativo.

## JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no se ha interpuesto Acción de Tutela ante otra autoridad por los mismos hechos y derechos en contra de las mismas personas

## NOTIFICACION

Recibo notificación en el siguiente correo electrónico:

Teléfono

POR SU ATENCIÓN MUCHAS GRACIAS

ATENTAMENTE

ASTRID MARCELA OSPINA ZAPATA