



ABOGADO

**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

Señores:

**JUEZ CONSTITUCIONAL DEL CIRCUITO DE VALLEDUPAR. (REPARTO)**

E. S. D.

**REF.: ACCION DE TUTELA SEGUIDA POR ESMILDA ARRIETA GUERRA CONTRA EL MUNICIPIO DE VALLEDUPAR – SECRETARIA DE TALENTO HUMANO**

**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN**, abogado titulado, identificado civilmente con cédula de ciudadanía No. 77.092.964 de Valledupar y profesionalmente con tarjeta profesional No. 161.202 del C.S.J., obrando en calidad de Apoderado Especial de la Sra. **ESMILDA ARRIETA GUERRA**, identificada con cedula de ciudadanía No. 49.760.411, muy respetuosamente me dirijo ante su despacho con la finalidad de presentar **ACCION DE TUTELA** consagrada en el Art. 86 de la Constitución Nacional Contra **MUNICIPIO DE VALLEDUPAR- SECRETARIA DE TALENTO HUMANO** representada legalmente por el Señor Alcalde **MELLO CASTRO GONZALEZ** o quien haga sus veces al momento del auto que de inicio a la presente acción constitucional por los siguientes:

**I. HECHOS**

**Primero:** Señor Juez, mi mandante la Señora **CARMEN ISABEL BERRIO MATUTE**, fue nombrada provisionalmente el día 19 de Enero de 1998, en el cargo de auxiliar de servicios generales código 470 grado 1 con OPEC No. 25365, en la actualidad tiene un tiempo de Servicio con la entidad territorial del Municipio de Valledupar de 24 años 4 meses y 12 días al momento de la presentación de esta acción constitucional.

**Segundo:** Mi mandante presta sus servicios de auxiliar de servicios generales en la institución educativa Colegio Nacional Loperena.

**Tercero:** Mi mandante se encuentra afiliada al Sistema General de Pensiones a la entidad Colpensiones desde el 1 de Julio de 1996 y en la actualidad cotizadas un total de 1.137, semanas a fecha de corte de 17 de Mayo de 2023, según historia laboral expedida por Colpensiones anexo a este amparo constitucional, cuenta con una edad de 53 años y 10 meses según registro civil que se anexa a este amparo constitucional, faltándole solo 163 semanas para completar las semanas necesarias para su pensión de vejez de acuerdo a lo establecido en la ley 100 de 1993 y 797 de 2003.

**Cuarto:** El día 27 de Enero de 2023 mi mandante presento ante Colpensiones derecho petición por que no le tienen cotizadas unas semanas y un tiempo de servicio con el Departamento del Cesar en los años comprendidos del año 1998 a 2002 que corresponde a 156 semanas que ese ente territorial no le cotizado a mi mandante que de ser tramitados mi mandante tendría alrededor de 1293 semanas, dicha reclamación mi mandante la esta gestionando ante el Departamento del Cesar

**Quinto:** Mediante convocatoria del Comisión Nacional del Servicio Civil 20181000008206 del 07 de Diciembre de 2018 modificado por acuerdo No. 0037 de 27 de Febrero de 2020 se establecieron las normas para concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de planta para la **ALCALDIA DE VALLEDUPAR**, proceso de selección No. 894 de 2018.

**Quinto:** Cumplidas todas las etapas del proceso de selección llevado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante oficio No. 2023RS051447 de 25 de Abril de 2023 la



ABOGADO

**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

firmeza de la lista de elegibles del proceso de selección No. 894 de 2018, el cual mediante resolución No. 5247 de 04 de Abril de 2023 con la cual se conforma la lista de elegibles el cual se nombra a la señora **ERIKA PAOLA GONZALEZ BOHORQUEZ** con cedula de ciudadanía No. 1.090.373.513 en el cargo que ostenta mi mandante.

**Sexto:** Mediante resolución No. 000538 de 12 de Mayo de 2023, el Municipio de Valledupar a través de la Secretaria de Talento Humano dio por terminado el Nombramiento provisional de mi mandante la Sra. **ESMILDA ARRIETA GUERA**, sin tener en cuenta la condición de prepensionada de mi poderdante que cuenta en la actualidad con un total de 1.137 semanas y en la actualidad cuenta con 53 años 10 Meses una adulta mayor de condición de especial protección por parte de su empleador el Municipio de Valledupar, además de acuerdo a la declaración extra juicio realizada por mi mandante en el cual manifiesta ser una madre cabeza de familia que tiene a cargo a una hija de nombre **YURAHINYS ROSADO ARRIETA** que es discapacitada y que ella dependiente económicamente de su madre y que solo tienen ese salario para poder sobrevivir dignamente; esta decisión administrativa por parte del Municipio de Valledupar vulnera a todas los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada – mínimo vital- integridad física – dignidad humana por eso de manera respetuosa le solicito a este despacho su protección en vista que hay derechos fundamentales violados que deben ser atendidos y protegidos por este despacho.

## II. PRETENSIONES

Sírvase señor juez constitucional ordenar lo siguiente:

**Primera:** Amparar los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada – mínimo vital- dignidad humana -integridad física de la ACCIONANTE **ESMILDA ARRIETA GUERRA**, los derechos fundamentales trasgredidos y/o amenazados por el Municipio de Valledupar por la razones expuestas en los hechos de la presente acción.

**Segundo:** Como consecuencia de lo anterior, solicito se sirva ordenar de manera inmediata a la parte accionada como mecanismo transitorio para cesar la vulneración de los derechos fundamentales de la Sra. **ESMILDA ARRIETA GUERRA**, reubicarla en un empleo de igual o mejor rango por las razones expuestas.

**Tercero:** Que la orden impartida por el Señor Juez, sea de inmediato cumplimiento.

**Cuarto:** Que se prevenga a la parte accionada no vuelva a incurrir en estas acciones violatorias de derechos fundamentales.

## FALLOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Con base en la situación fáctica expuesta, corresponde a la Sala Segunda de Revisión decidir sobre si la Fundación Universitaria Agraria de Colombia vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, a la igualdad, al mínimo vital y móvil, y a la protección de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, ante la terminación del vínculo laboral y sin justa causa de la señora Leila Adriana Díaz Osorio, mujer que goza la condición de pre pensionada, al faltarle dos años y medio para cumplir el estatus pensional.

En el presente caso, se considera que la tutela es procedente. La acción podía ser interpuesta (*legitimación por activa*), pues fue presentada por intermedio de apoderada judicial a nombre de la titular de los derechos presuntamente lesionados<sup>[7]</sup>. La tutela se puso contra la Fundación Universitaria Agraria de Colombia, un particular que presta el servicio público de educación<sup>[8]</sup>, y con el que la accionante sostuvo una relación de subordinación, como trabajadora durante nueve años<sup>[9]</sup> (*legitimación por pasiva*)<sup>[10]</sup>. La acción de tutela también cumple el requisito de *inmediatez* pues se presentó al muy poco tiempo de



**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

ocurridos los hechos. Entre el día que la universidad notificó del despido a la señora Díaz Osorio, 8 de noviembre de 2019, y la interposición de la tutela, el 25 de noviembre del mismo año, transcurrieron aproximadamente dos semanas.

Finalmente, con relación al carácter subsidiario de la acción de tutela, la Sala advierte que, en aplicación de la jurisprudencia constitucional, esta procede, porque los mecanismos ordinarios no resultan eficaces ni oportunos para lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales de la señora Leila Adriana Díaz Osorio. La accionante es una mujer de avanzada edad (59 años) que acredita la calidad de pre pensionada. Su único ingreso era el salario que devengaba y no le es fácil conseguir otro empleo en este momento. Ventilar la discusión de la legalidad del despido mediante la jurisdicción ordinaria laboral, por las particularidades propias de estos procesos, no lograría satisfacer la necesidad de una protección pronta y efectiva de sus derechos, extendiendo la situación de vulnerabilidad, de manera indefinida en el tiempo<sup>[11]</sup>. Esto, especialmente en el contexto de la pandemia, porque se trata de una mujer que cumple con los criterios para ser considerada como una persona de alto riesgo por su condición de sobrepeso<sup>[12]</sup>. Las circunstancias descritas exigen a esta Sala aplicar los criterios de cumplimiento de los requisitos de procedencia, teniendo en cuenta las especiales circunstancias de urgencia.

La Corte Constitucional ha estudiado previamente casos en los que se acude a la acción tutela para reclamar los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, y al mínimo vital y móvil, concretamente en relación con el despido unilateral y sin justa causa de un empleado de una institución privada, que acredita la condición de pre pensionable.<sup>[13]</sup> La Constitución consagra una protección amplia al derecho al trabajo (Arts. 25 y 53 de la CP), y dispone los principios fundamentales, entre los que se encuentra la estabilidad del empleo. En consecuencia, el derecho al trabajo es un derecho fundamental que goza de la especial salvaguarda del Estado, por lo que debe ampararse en los eventos en que se vulnere o amenace por una Entidad pública o particular<sup>[14]</sup>.

La jurisprudencia de este Tribunal ha establecido que se debe garantizar la estabilidad laboral de quienes acreditan la condición de pre pensionables para protegerlos frente a una posible desvinculación de sus cargos sin justa causa, por cuanto son personas vinculadas al sector público o privado que están próximas a pensionarse, al faltarles tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la pensión de vejez: contar con 57 años de edad en el caso de las mujeres y haber cotizado al menos 1.300 semanas al Sistema General de Seguridad Social<sup>[15]</sup>. Esto, cuando ello suponga una (i) afectación de su derecho al mínimo vital, dado que su salario y eventual pensión son la única fuente de sustento económico; y (ii) dificultad para integrarse de nuevo al mercado laboral, en razón de la edad del individuo<sup>[16]</sup>.

Los pre pensionados gozan de expectativas legítimas y previsibles de adquirir la prerrogativa pensional, por lo que disfrutan de un privilegio y una protección constitucional especial frente a las demás personas<sup>[17]</sup>. Realizar una distinción, como es proteger el derecho a la estabilidad laboral de los pre pensionados frente a los individuos que no lo son es razonable, toda vez que, a pesar de que en ambos casos se conservan expectativas y no el derecho adquirido como tal, los primeros han prestado muchos años de servicio y han dedicado gran parte de su vida al trabajo y cotizado al Sistema de Seguridad Social, por lo que tienen expectativas próximas y no lejanas frente al retiro<sup>[18]</sup>. Así, *“la pre pensión protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez”*<sup>[19]</sup>. Si bien para los trabajadores del sector privado no existe norma



**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

legal que establezca una protección para los pre pensionados, se deben aplicar los principios y valores constitucionales en caso de evidenciarse una vulneración de los derechos fundamentales a la seguridad social, el trabajo y la igualdad. De lo contrario, se presentaría un desequilibrio entre los empleados públicos y del sector privado, que, si bien pertenecen a sectores diferentes, constitucionalmente se encuentran en la misma situación y, por consiguiente, deben recibir el mismo trato<sup>[20]</sup>.

Es importante aclarar que la estabilidad laboral reforzada por fuero de pre pensión solo aplica en los casos en que sea necesario mantener el vínculo laboral del trabajador, para que este pueda completar las semanas de cotización requeridas en el Régimen de Prima Media, comoquiera que cuando le falten tres o menos años de cotización se vea amenazada o frustrada la expectativa legítima de acceder a la pensión de jubilación. Así cualquier aplicación de la figura por fuera del escenario fáctico referido desborda y desnaturaliza la garantía constitucional de la misma. Por ejemplo, la Sentencia SU-003 estableció que *“cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, en caso de desvinculación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez, de allí que no haya lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de pre pensionable, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente”*<sup>[21]</sup>. Asimismo, cuando el actor no cuenta con la edad y le faltan más de tres años de cotización para completar las 1.300 semanas que exige el Régimen de Prima Media no procede la aplicación de la protección a la estabilidad en el empleo. Por otro lado, cabe resaltar que el alcance de la protección difiere para los trabajadores afiliados en el RAIS, puesto que el reconocimiento de la prestación no está sujeta a cumplir una edad determinada ni a completar un número de semanas, sino al ahorro de un capital determinado para financiar la satisfacción, según los términos suscritos entre el trabajador y la Administradora de Fondo de Pensiones.

La Corte Constitucional ha enfrentado a casos similares a este. A continuación, se hace referencia a algunas de esas decisiones. Las sentencias T-824 de 2014<sup>[22]</sup> y T-595 de 2016<sup>[23]</sup> evaluaron el despido de dos empleados públicos, uno del Banco Agrario y el otro de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Montería, por expiración del plazo presuntivo en el primero y la declaratoria de insubsistencia en el segundo. Aunque los supuestos fácticos de estos casos varían de los hechos del presente asunto, es fundamental tener en cuenta que, mediante las Providencias citadas, se ampararon los derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, y al mínimo vital, al identificar que el despido afectó de manera grave a los accionantes, pues los despojó de la única fuente de ingresos con la que contaban para mantener su sostenimiento, la cual se derivaba del salario producto del vínculo laboral de estos con sus empleadores. Ambos pronunciamientos ordenaron reincorporar a los demandantes a la Institución o Entidad para la que laboraban<sup>[24]</sup>.

Adicionalmente, mediante la Sentencia T-325 de 2018<sup>[25]</sup>, la Sala Octava de Revisión estudió un caso donde la empresa Soluciones Servicios y Empaques Solserpacks S.A.S terminó el vínculo laboral, sin justa causa, de un hombre de 62 años, que contaba con 1.798,71 semanas cotizadas, por lo que le faltaban menos de tres años para pensionarse. En esta oportunidad, se estableció que se debía evidenciar en el caso concreto que la terminación del contrato laboral hubiera puesto en riesgo los derechos fundamentales del accionante y, en consecuencia, su mínimo vital, para amparar los derechos solicitados por medio de la acción de tutela<sup>[26]</sup>.

En síntesis, la Corte Constitucional ha establecido que procede la protección a la estabilidad laboral reforzada de aquellos empleados públicos y privados, que acreditan la calidad de pre pensionados, por faltarles menos de tres años para contar con 57 años en el caso de



ABOGADO

**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

las mujeres y 62 años en el caso de los hombres, y cotizar 1.300 semanas al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, siempre que su despido afecte su derecho al mínimo vital, porque el salario que devengaban era su único ingreso.

**la protección especial de los servidores públicos que se encuentran próximos a pensionarse.**

En cuanto al argumento relacionado con la protección especial de la cual gozan las personas en situaciones particulares de vulnerabilidad, entre quienes se encuentran los servidores públicos próximos a pensionarse, denominados por la jurisprudencia “prepensionados”, la Corte Constitucional<sup>9</sup> ha sostenido que son sujetos de especial protección, estableciendo a su favor, condiciones para la garantía de la estabilidad laboral reforzada; tal es el caso de los empleados que ejercen en provisionalidad empleos públicos de carrera, y de los empleados de carrera que se enfrentan a la supresión del cargo como desarrollo de procesos de reestructuración administrativa (Ley 790 de 2002), con el propósito de evitar la solución de continuidad entre el pago de salarios y el pago de pensiones.

Así pues, en tratándose de las personas próximas a pensionarse, la protección especial se ha venido concretando por la Corte Constitucional en las siguientes reglas jurisprudenciales<sup>10</sup> con el fin de asegurar la estabilidad laboral reforzada en los procesos de reestructuración administrativa:

*“4. En ese marco, el legislador profirió la ley [790](#) de 2002 previendo mecanismos especiales de estabilidad para los trabajadores o funcionarios que se verían particularmente afectados en los procesos de reforma institucional, como concreción de los mandatos contenidos en los incisos 3º y 4º del Artículo 13 Superior, relativos a la adopción de medidas de protección a favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta, y en las cláusulas constitucionales que consagran una protección reforzada para ciertos grupos sociales, tales como las mujeres (art. [43](#) CP), los niños (art. [44](#) C.P.), las personas de la tercera edad (art. [46](#) C.P.), y las personas con discapacidad (art. [47](#) C.P.). Las medidas contenidas en la ley [790](#) de 2002<sup>11</sup> se conocen como retén social.*

En la citada Ley, el Congreso de la República estableció, como ámbito de aplicación del retén social “los programas de renovación o reestructuración de la administración pública del orden nacional”; determinó que su finalidad es la de “garantizar la estabilidad laboral y el respeto a la dignidad humana para las personas que de hecho se encuentren en la situación de cabezas de familia<sup>12</sup>, los discapacitados y los servidores públicos próximos a pensionarse.<sup>13</sup>” ([C-795](#) de 2009), prohibiendo su retiro del servicio; y fijó, como límite temporal de la protección, el vencimiento de las facultades extraordinarias conferidas al presidente mediante la citada ley.

En torno a la condición de sujeto prepensionado, la Corte delimitó el concepto para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador, en la sentencia [C-795](#) de 2009:

“(i) [Definición de prepensionado:] (...) tiene la condición de prepensionado para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez”.

“(ii) El momento a partir del cual se [debe contabilizar] el parámetro temporal establecido para definir la condición de prepensionado (...) En relación con el (...) momento histórico a partir del cual se contabilizarían esos tres (3) años [previos al cumplimiento de los requisitos



**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

para acceder a la pensión de vejez], este debe adecuarse al nuevo contexto normativo generado por la expedición de la Ley 812 de 2003 y el pronunciamiento de la Corte efectuado en la sentencia C-991 de 2004 sobre esta norma. En ese nuevo marco, la jurisprudencia ha estimado que el término de tres (3) años o menos, debe contabilizarse a partir de la fecha en que se declara la reestructuración de la entidad de la administración pública<sup>14</sup>

*“(iii) [sobre la extinción de la protección en el tiempo], es decir el lapso durante el cual es posible mantener la protección de estabilidad reforzada para las personas próximas a pensionarse, la jurisprudencia ha desarrollado un criterio uniforme aplicable a todos los grupos protegidos por la Ley 790 de 2002 (madres y padres cabeza de familia, discapacitados y prepensionados), consistente en que dicha protección solamente puede ser sostenida durante el tiempo por el cual se prolongue el proceso de liquidación, y hasta la extinción material y jurídica de la entidad sometida a dicho proceso”.*

Bajo tal entendimiento, la Corte Constitucional ha precisado que el fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los “prepensionados” no es un asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional, es decir, “opera para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público”; así las cosas, sostuvo que la mencionada estabilidad no solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad, o en el marco de los procesos de reestructuración de la Administración Pública (retén social), siendo estos casos, apenas una especie de mecanismo, dentro de los múltiples que pueden considerarse para garantizar los derechos fundamentales involucrados por la permanencia en el empleo público de los servidores próximos a pensionarse.

Es por lo anterior que la estabilidad laboral de los prepensionados se convierte en un imperativo constitucional en cada uno de los escenarios en que se materialice alguna de las causales que lleven al retiro del servicio, evento en el cual, será necesario efectuar un ejercicio de ponderación entre los derechos al mínimo vital e igualdad de los prepensionados y la satisfacción del interés general del buen servicio público, con el fin de no afectar el núcleo esencial de cada uno de los extremos en cuestión<sup>15</sup>.

### **PROTECCION DE LAS MADRES CABEZAS DE FAMILIA**

La interpretación y aplicación de las disposiciones mencionadas han permitido establecer de forma unificada distintos aspectos relevantes para la implementación de la protección a las madres cabeza de familia.

Un primer aspecto de la protección consiste en considerar la acción de tutela como el mecanismo procedente para resolver este tipo controversias. En efecto, la protección a las madres y los padres cabeza de familia involucra sujetos de especial consideración desde la perspectiva constitucional –como son menores de edad, adultos mayores que son económicamente dependientes, adultos con discapacidades que les impidan valerse por sí mismos, entre otros-, por lo que una afectación al mínimo vital de estas personas implica un riesgo de perjuicio irremediable, razón que ha llevado a entender la acción de tutela como el mecanismo idóneo y, sobre todo, eficaz para evitar una afección definitiva a derechos fundamentales de personas que requieren especial protección por parte del Estado<sup>[2]</sup>.

Así mismo, se ha dicho que la condición de madre o padre cabeza de familia debe reconocerse siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones, las cuales fueron recogidas y planteadas de manera sistemática por la sentencia SU-388 de 2005. En este sentido se afirmó que madre cabeza de familia sería aquella mujer:



**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

- i. que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar;
- ii. cuya responsabilidad sea de carácter permanente;
- iii. responsabilidad derivada no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; o
- iv. cuya pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde, por algún motivo como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte; y
- v. que no reciba ayuda alguna por parte de los demás miembros de la familia o, recibéndola, que exista una deficiencia sustancial entre lo requerido para satisfacer el mínimo vital de los sujetos a su cargo y lo recibido, siendo, en la práctica, el sustento del hogar una responsabilidad exclusiva de la madre.

En la misma sentencia se estableció que, en acuerdo con el carácter de la acción de tutela, además de la condición de sujeto de especial protección, debe demostrarse que se dio aviso oportuno a la entidad encargada de hacer efectivo el contenido de dicha protección<sup>[3]</sup>, esto con el fin de demostrar que se emplearon los medios que el titular tenía a su alcance para buscar el reconocimiento de la garantía iusfundamental.

**Procedencia de la acción de tutela para obtener el cumplimiento de las medidas de estabilidad reforzada de las madres cabeza de familia. Reiteración de jurisprudencia.**

La jurisprudencia constitucional ha precisado que, dado el carácter excepcional de la acción de tutela, por regla general ésta solo resulta procedente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, pues no puede desplazar, ni sustituir, los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico<sup>[1]</sup>.

No obstante, esta Corporación también ha sostenido que esta regla tiene dos excepciones, que se presentan cuando la acción de tutela es interpuesta como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o como mecanismo principal cuando, existiendo otro medio de defensa, éste no es idóneo ni eficaz para la defensa de los derechos fundamentales<sup>[2]</sup>. En relación con este último aspecto, en Sentencia T-1268 de 2005, se indicó:

*“Para la Corte, dado el carácter excepcional de este mecanismo constitucional de protección de los derechos, la acción de tutela no puede desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en nuestro ordenamiento jurídico. También ha señalado esta Corporación que, dada la responsabilidad primaria que cabe a los jueces ordinarios en la protección de los derechos, la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, situación que sólo puede determinarse en cada caso concreto”.*

Ahora bien, cuando el amparo de los derechos es solicitado por sujetos de especial protección constitucional como consecuencia del estado de debilidad manifiesta en el que se encuentran y del especial amparo que la Constitución Política les brinda, la Corte ha considerado que se debe hacer un examen menos estricto de las reglas de procedencia de la acción de tutela. Al respecto, en Sentencia T-456 de 2004 expuso<sup>[3]</sup>:

*“(…) en ciertos casos el análisis de la procedibilidad de la acción en comento deberá ser llevado a cabo por los funcionarios judiciales competentes con un criterio más amplio, cuando quien la interponga tenga el carácter de sujeto de especial protección constitucional*



ABOGADO

**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

*–esto es, cuando quiera que la acción de tutela sea presentada por niños, mujeres cabeza de familia, discapacitados, ancianos, miembros de grupos minoritarios o personas en situación de pobreza extrema. En estos eventos, la caracterización de perjuicio irremediable se debe efectuar con una óptica, si bien no menos rigurosa, sí menos estricta, para así materializar, en el campo de la acción de tutela, la particular atención y protección que el Constituyente otorgó a estas personas, dadas sus condiciones de vulnerabilidad, debilidad o marginalidad.”*

Esta Corporación ha sostenido de forma reiterada que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo judicial adecuado para obtener pretensiones derivadas de una relación laboral, pues la competencia de dichos asuntos está radicada en la jurisdicción ordinaria laboral o de lo contencioso administrativa, según el caso<sup>[4]</sup>. No obstante lo anterior, esta Corte ha precisado que, a pesar de la existencia de otros medios ordinarios de protección, la acción de tutela resulta procedente para reclamar el cumplimiento de las medidas de estabilidad reforzada de las madres cabeza de familia, “no sólo porque se trata de un sujeto especial de protección constitucional, sino porque la posible amenaza de los derechos, se extiende a su núcleo familiar dependiente. Esto significa que eventualmente existe la posibilidad de que se configure un perjuicio de carácter irremediable por el hecho del despido, pues las personas a su cargo quedan totalmente desprotegidas y en un estado de indefensión inminente; lo cual hace procedente solicitar una protección a través de la acción de tutela”<sup>[5]</sup>.

**La condición constitucional de las madres cabeza de familia como sujetos de especial protección y el desarrollo de acciones afirmativas en su favor. Reiteración de jurisprudencia.**

El artículo 13 de la Constitución Política<sup>[6]</sup> consagra la obligación del Estado de velar por la igualdad real y efectiva y de proteger a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta. El cumplimiento de estos cometidos constitucionales se materializa en las denominadas acciones afirmativas, respecto de las cuales la jurisprudencia constitucional ya ha tenido oportunidad de pronunciarse<sup>[7]</sup>. Sobre su naturaleza, en la sentencia C-371 de 2000 la Corte explicó lo siguiente:

*“Con esta expresión se designan políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan<sup>[8]</sup>, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación<sup>[9]</sup>.”*

Entonces, con la expresión acciones afirmativas se designan políticas o medidas orientadas a favorecer a un grupo de personas, con el propósito de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que lo afectan.

En la Carta, además de la cláusula abierta consagrada en el artículo 13, existen grupos expresamente definidos “como destinatarios de las mencionadas acciones, uno de los cuales son las mujeres, específicamente las que sean cabeza de familia”<sup>[10]</sup>. En este sentido el artículo 43 de la Constitución Política señala que “(...) la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Es de concluir, entonces, que la protección a la mujer por su especial condición de madre cabeza de familia es de origen suprallegal, la cual se desprende de lo dispuesto en los artículos 13 y 43 precitados<sup>[11]</sup>. A las anteriores disposiciones se suman los artículos 5 y 44 de la Carta, los cuales establecen la primacía de los derechos inalienables de la persona, al tiempo que amparan a la familia y, de manera especial, a los niños<sup>[12]</sup>.





ABOGADO

**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.  
UNIVERSIDAD DEL NORTE.

---

Ahora bien, la jurisprudencia de esta Corporación también ha reconocido la difícil situación a la que se enfrentan las mujeres, especialmente en su rol de madres cabeza de familia y la necesidad de ofrecerles algunas prerrogativas, con el propósito de hacer más llevadera la difícil tarea de asumir en forma solitaria las riendas del hogar<sup>[13]</sup>. En este sentido, por ejemplo, en la Sentencia C-184 de 2003 la Corte señaló lo siguiente:

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

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

(...)

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

En desarrollo del mandato constitucional establecido en los artículos 13 y 43 el Congreso de la República expidió la Ley 82 de 1993<sup>[14]</sup>, mediante la cual se definió el concepto de mujer cabeza de familia y se consagraron algunas medidas concretas de protección. Las medidas de apoyo establecidas en esta ley a favor de la mujer cabeza de familia son de diversa índole, entre ellas pueden citarse las siguientes: *“la adopción de reglamentos que garanticen su ingreso a la seguridad social (art. 4°), el aseguramiento a sus hijos del acceso a textos escolares (art. 5°), la creación de programas de capacitación gratuita (art. 8°) o la fijación de estímulos para que el sector privado cree programas especiales para las mujeres cabeza de familia (art. 10)”*<sup>[15]</sup>.

En cuanto a la definición del concepto de *“mujer cabeza de familia”*, el inciso 2° del artículo 2 de dicha norma, modificado por el artículo 1° de la Ley 1232 de 2008, dispone:

*“(…) es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, efectiva, 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.”*

Por su parte, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección especial de que gozan las madres cabeza de familia emana tanto del articulado de la Carta como de su



ABOGADO

**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

*“condición especial, concretada en su responsabilidad individual y solitaria en frente del hogar y como única fuente capaz de derivar el sustento diario de todos sus miembros<sup>[16]</sup>”.* Conforme a ello y teniendo en cuenta su definición legal, esta Corporación ha precisado que no toda mujer, por el hecho de serlo, ostenta la calidad de madre cabeza de familia, pues para tener tal condición es necesario *“(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar”<sup>[17]</sup>.*

De igual forma, la Corte ha aclarado que el desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que esta pueda resultar, no significa *per se* que una madre adquiera la condición de cabeza de familia, toda vez que para ello es indispensable el **total abandono del hogar por parte de su pareja y de las responsabilidades que le corresponden como padre; es decir, debe existir un incumplimiento absoluto y permanente de las obligaciones inherentes a esta condición<sup>[18]</sup>**. Todo ello sin olvidar que el trabajo doméstico, con independencia de quién lo realiza, constituye un valioso apoyo para la familia, a tal punto que debe ser tenido en cuenta como aporte social<sup>[19]</sup>. En ese orden de ideas, debido a la existencia de otras formas de colaboración en el hogar, la carencia de un ingreso económico fijo de una persona no puede ser utilizada por su pareja para reclamar la condición de cabeza de familia<sup>[20]</sup>.

Asimismo, esta Corporación ha indicado que la condición de madre cabeza de familia no depende de una formalidad jurídica, sino de las circunstancias materiales que la configuran. Así lo sostuvo en la Sentencia C-034 de 1999, al señalar que el estado civil de la mujer es irrelevante a la hora de determinar si es o no cabeza de familia. Dijo entonces:

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

En el mismo sentido esta Corte ha manifestado que 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<sup>[21]</sup>.

La jurisprudencia constitucional también ha señalado que las “acciones afirmativas genéricas autorizadas para las mujeres en el artículo 13 de la Constitución se diferencian de la ‘especial protección’ que el Estado debe brindar a las madres cabeza de familia, cuyo fundamento es el artículo 43 de la Carta, pues estas últimas plantean un vínculo de conexidad directa con la protección de los hijos menores de edad o discapacitados, donde



ABOGADO

**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

*es razonable suponer que la ayuda ofrecida redundará en beneficio de toda la familia y no de uno de sus miembros en particular”<sup>[22]</sup>.*

**5. Los mecanismos de amparo a favor de las madres cabeza de familia son aplicables tanto en los procesos de renovación y modernización de la administración pública como en los de liquidación forzosa administrativa. Reiteración de jurisprudencia.**

En orden a desarrollar este punto corresponde valorar aspectos generales relacionados con los procesos de renovación administrativa. El artículo 209 de la Constitución Política, señala que la administración pública está al servicio del interés general y se orienta por los principios de igualdad, eficacia y economía, entre otros. Bajo esta óptica las autoridades administrativas deben propender por el cumplimiento de los fines del Estado, dando un manejo eficiente de los recursos públicos. Uno de los mecanismos por medio de los cuales la administración hace frente a las exigencias que se presentan en el cumplimiento de dichos fines son los procesos de reforma institucional.

Aunque es claro que los procesos de reestructuración son necesarios y persiguen fines constitucionalmente admisibles, su ejecución suele generar efectos en la sociedad, haciéndose imperioso que las autoridades obren diligentemente en su diseño y desarrollo y así no vulnerar los derechos de los sectores involucrados en el proceso, en especial aquellos que se originan en el contexto laboral. Al respecto y concretamente en lo relacionado con las modificaciones de las plantas de personal en el marco de los procesos de reestructuración, esta Corporación en sentencia T-512 de 2001 expuso:

*“La estructura, funciones y planta de personal de las entidades públicas no constituyen elementos inalterables. Las necesidades del servicio, los nuevos retos a los que se enfrentan las entidades públicas, la superación de ciertos problemas, factores económicos, son, entre muchas, razones por las cuales en algunas ocasiones resulta necesario proceder a reestructurar entidades públicas.*

*La Corte ha señalado que tales procesos no pueden realizarse de manera libre, sino que a las autoridades les asiste el deber de respetar ciertos parámetros. Entre ellos, se ha destacado la necesidad de respetar y proteger los derechos de los trabajadores.*

(...)

*En concordancia con lo anterior, la Corte ha señalado, en reiteradas ocasiones, que la estructura de la administración pública no es intangible sino que puede reformarse incluyendo una readecuación de la planta física y de personal de la misma. La reforma de las entidades y organismos sólo será procedente si, conforme a los mandatos constitucionales, se ajusta a las funciones asignadas a los poderes públicos y no vulnera los derechos fundamentales de los ciudadanos, en especial, los derechos laborales de los servidores públicos (C.P., arts. 53 y 58).”<sup>[23]</sup>*

Ahora bien, existe un grupo de trabajadores que, por sus especiales características, están en una situación vulnerable dentro del mercado laboral y que por lo tanto son más susceptibles de resultar perjudicados en mayor grado dentro de los procesos de reestructuración que involucren supresión de cargos. Siguiendo los parámetros establecidos por los artículos 13, 43, 46 y 47 de la Constitución, la ley y la jurisprudencia han considerado importante dar una especial protección a estas personas para quienes una indemnización en esas circunstancias resulta insuficiente<sup>[24]</sup>.

En efecto, la Ley 790 de 2002 se expidió dentro del marco de la renovación administrativa, con el objetivo de modernizar la estructura de la administración pública. Previendo la reducción de plantas de personal que el desarrollo de ello implicaría, la norma incorporó mecanismos para proteger a aquellos trabajadores que por su especial condición pudiesen



ABOGADO

**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

resultar perjudicados. La protección ofrecida se concretó a favor de i) las madres cabeza de familia sin alternativa económica, ii) las personas con limitación física, mental, visual o auditiva y iii) las personas próximas a pensionarse. El texto de la disposición pertinente es el 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.”*

La Corte, en la sentencia C-1039 de 2003 precisó que en este caso *“más allá de la protección que se le otorga a la mujer cabeza de familia, debe entenderse que lo que el legislador quiere proteger es el grupo familiar que de ella depende, en especial a los niños”,* razón por la cual declaró la exequibilidad condicionada de la expresión *“las madres”* del artículo 12 precitado, *“en el entendido que la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen”*.

La jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que no puede predicarse válidamente que la protección consagrada en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 a favor de las madres cabeza de familia dependa de la pertenencia al plan de renovación de la administración pública, pues la misma es una garantía constitucional autónoma. Al respecto, la Corte indicó en sentencia T-768 de 2005:

*“Así las cosas, se concluye que aunque la protección laboral reforzada que el legislador otorgó a aquellas personas que se encontraban en la condiciones descritas por el artículo 12 de la ley 790 de 2002, se circunscribe a aquellos trabajadores que eventualmente pudieran verse afectados en desarrollo del programa de renovación de la administración pública, no obstante, dicha protección no se agota allí, como quiera que la disposición referida es simplemente una aplicación concreta de las garantías constitucionales, las cuales están llamadas a ser aplicadas cuando quiera que el ejercicio del derecho fundamental pueda llegar a verse conculcado. En este orden de ideas, debe tenerse presente que la implementación de este tipo de medidas responde a imperativos constitucionales que se desprenden de los artículos 13, 42, 43 y 44 superiores, entre otros, y que constituyen en sí mismos fines esenciales en el Estado Social de Derecho.”*

Por otra parte, el artículo 293 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero<sup>[25]</sup> señala la naturaleza y el objeto de los procesos de liquidación forzosa administrativa en los siguientes términos:

*“El proceso de liquidación forzosa administrativa de una entidad vigilada por la Superintendencia Bancaria es un proceso concursal y universal, tiene por finalidad esencial la pronta realización de los activos y el pago gradual y rápido del pasivo externo a cargo de la respectiva entidad hasta la concurrencia de sus activos, preservando la igualdad entre los acreedores sin perjuicio de las disposiciones legales que confieren privilegios de exclusión y preferencia a determinada clase de créditos.”*

La jurisprudencia constitucional, al referirse a la naturaleza y características propias de los procesos de liquidación forzosa administrativa, ha precisado que son procesos concursales y universales, que tienen por finalidad esencial *“la pronta realización de los activos y el pago gradual y rápido del pasivo externo, incluyendo, como es lógico, las prestaciones de orden laboral con la correspondiente prelación de créditos, a cargo de la respectiva entidad hasta*



ABOGADO

**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

*la concurrencia de sus activos, preservando la igualdad entre los acreedores (...) se trata de una modalidad fluida de control y de resolución de situaciones críticas de contenido económico de especial atención para el Derecho Público, y de extrema gravedad, que no pueden dejarse bajo el régimen ordinario de los concursos entre comerciantes, pues, naturalmente, su régimen es y debe corresponder a un estatuto legal especial”<sup>[26]</sup>.*

El artículo 117, literal e) del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero dispone que “los derechos laborales de los trabajadores gozarán de la correspondiente protección legal, en los procesos de liquidación”. De igual forma, el numeral 9° del artículo 295 de dicho estatuto establece las facultades y deberes del liquidador, advirtiendo específicamente que puede dar “por terminados los contratos de trabajo de empleados cuyo servicio no requiera, y conservar o contratar los que sean necesarios para el debido adelantamiento de la liquidación”.

El Gobierno Nacional, en desarrollo de la Ley 510 de 1999<sup>[27]</sup>, expidió el Decreto 2211 de 2004<sup>[28]</sup>. El artículo 22 de dicho decreto establece que el liquidador cuenta con la facultad de poner “fin unilateralmente a los contratos de cualquier índole existentes al momento de la adopción de la medida que no sean necesarios para la liquidación de la institución”. Sin embargo, el párrafo de la misma norma aclara que, “en el proceso de toma de posesión y liquidación, los derechos laborales de los trabajadores gozan de la correspondiente protección legal y la nómina continuará pagándose normalmente, en la medida en que los recursos de la entidad lo permitan”

De las normas en cita se advierte que los derechos de los trabajadores no pueden desconocerse en los procesos de liquidación forzosa administrativa. Lo anterior toma mayor relevancia cuando se trata de sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, como las madres cabeza de familia, quienes derivan su especial protección no solamente de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución, sino también del artículo 43 ibidem<sup>[29]</sup>. Así lo precisó esta Corporación en la sentencia T-768 de 2005 al extender el ámbito de aplicación de la Ley 790 de 2002 a los procesos de liquidación forzosa administrativa. En dicha oportunidad la Corte sostuvo:

*“Aunque en ambos escenarios la supresión de empleos y el consecuente retiro de trabajadores responde a causas jurídicas distintas, la garantía de estabilidad laboral reforzada para aquellas personas de especial protección constitucional esta igualmente llamada a ser aplicada en los casos de liquidación forzosa administrativa. Teniendo en cuenta que se trata de un derecho que deriva su existencia directamente del mandato constitucional, resulta apenas lógico que las garantías previstas para las personas discapacitadas, las madres y, por extensión, los padres cabeza de familia, sean aplicadas de igual forma tanto en los procesos de reestructuración administrativa como en los de liquidación forzosa.*

*Así, pues, en los procesos de liquidación forzosa administrativa, en donde resulte como consecuencia la supresión de empleos, deberá respetarse, en todo caso la protección laboral reforzada de las madres cabeza de familia y discapacitados, como quiera que ésta debe su razón de ser a expreso mandato constitucional.”*

De lo anterior se concluye que (i) la naturaleza de la protección laboral reforzada atribuida a las madres cabeza de familia no tiene un origen legislativo, sino que es desarrollo de expresos mandatos constitucionales. En consecuencia, (ii) a pesar de que en los procesos de liquidación forzosa administrativa no existe una norma específica que proteja a las madres cabeza de familia, al menos durante el tiempo que dure ese trámite, deberá respetarse, en todo caso, la protección laboral reforzada de este grupo de personas<sup>[30]</sup>.



**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

**IX. FUNDAMENTOS DE DERECHO.**

- Artículo 86, 25, 13 y demás concordante de La Constitución Política de Colombia.
- Jurisprudencias de la Honorable corte constitucional y Demás normas concordantes.

**X. PRUEBAS.**

Solicito se tengan como tales las siguientes:

1. Copia
2. de la cedula de mi poderdante
3. Certificación laboral expedida por la Alcaldía de Valledupar
4. Declaracion extra juicio donde mi mandante manifiesta su condición de madre cabeza de familia
5. Copia de la historia laboral expedida por Colpensiones
6. Certificado de discapacidad de la joven **YURAHINYS ROSADO ARRIETA** expedido por el IDREC
7. Copia de la cedula de la joven **YURAHINYS ROSADO ARRIETA**
8. Copia del registro civil de la Joven **YURAHINYS ROSADO ARRIETA**
9. Copia del derecho de peticion dirigido a Colpensiones de fecha 27 de Enero de 2023
10. Copia de la resolución 000538 de 12 de Mayo de 2023

**XI. Anexos.**

Acompaño a la presente acción, copias de la misma para su traslado y archivo, y los documentos aducidos como pruebas.

**XII. Notificaciones.**

**AL ACCIONANTE:** al correo electrónico [esmiarrieta0608@hotmail.com](mailto:esmiarrieta0608@hotmail.com) y línea de teléfono 318-6769402

**A LA ACCIONADA:** En el correo electrónico: [juridica@valledupar-cesar.gov.co](mailto:juridica@valledupar-cesar.gov.co).

Al suscrito al correo electrónico: [haroldfdz@hotmail.com](mailto:haroldfdz@hotmail.com)

**XIII. Juramento**

Manifiesto a Usted señor juez, que de acuerdo a lo manifestado mi mandante ni este profesional del derecho ha interpuesto otra acción de tutela

en relación con los mismos hechos y derechos expuestos ante otra autoridad.

Del señor Juez.



**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL.**  
**UNIVERSIDAD DEL NORTE.**

---

---

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. D. F. Guzman', written over a horizontal line.

**HAROLD DAVID FERNANDEZ GUZMAN.**

**C.C. No. 77.092.964 de Valledupar.**

**T.P. No. 161.202 del C. S. de la J.**