

Valledupar, de mayo de 2023.

**SEÑOR:**  
**JUEZ CIVIL MUNICIPAL (REPARTO)**  
**VALLEDUPAR-CESAR**  
**E. S. D.**

**Ref.** Acción de Tutela  
**ACCIONANTE:** ANGEL MANUEL ARROYO CAMACHO  
**ACCIONADO:** ALCALDIA DE VALLEDUPAR

ANGEL MANUEL ARROYO CAMACHO, mayor y vecino de esta ciudad, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en nombre propio, mediante este escrito me permito presentar Acción de Tutela contra la Secretaria De Talento Humano de la Alcaldía de Valledupar, representada legalmente por quien haga sus veces, por violación a los derechos Constitucionales a la Dignidad humana, mínimo vital y protección estabilidad laboral reforzada por encontrarse en la condición de padre cabeza de hogar, Constituyen fundamento de esta acción constitucional, los siguientes:

### **HECHOS**

**PRIMERO:** El día 2 de ABRIL de 2002, firme acta de posesión # 00372 en la Alcaldía Municipal de Valledupar, en el cargo: profesional universitario código 2019 grado 02.

**SEGUNDO:** soy padre cabeza de hogar.

**TERCERO:** la Secretaria General en el año 2018 mediante caracterización estipulo mi condición de padre cabeza de hogar.

**CUARTO:** en mi calidad de padre cabeza de hogar reconocida por la Alcaldía Municipal mediante su secretaria competente Secretaria de Talento Humano, el 24 de noviembre de 2021 presente derecho de petición ante la Secretaria Accionada, mediante el cual solicite, La aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada.

**QUINTO:** la secretaria de recursos humano me da respuesta a la petición, el día

30 de noviembre de 2021. Mediante la cual expresan “ esta sectorial en cabeza de la suscrita actuará lo más justa posible en aplicar las normas de favorabilidad en los casos que se presenten”

**SEXTO:** dado el silencio y falta de acciones de la Administración Municipal, nuevamente en el mes de noviembre del 2022 solicite, las acciones afirmativas y proyectos que tenía la Secretaria de Talento Humano para la reubicación de los empleados con estabilidad laboral reforzada.

**SEPTIMO:** el 17 de noviembre de 2022, la Secretaria de Talento Humano emite respuesta frente a mi petición, reconociendo mi condición de padre cabeza de hogar e indicándome que están trabajando en el rediseño institucional de la Alcaldía de Valledupar.

**OCTAVO:** en diciembre de 2022, adquirí otra condición especial y es la condición de pre pensionado. Debido a que me faltan 156 semanas o menos de cotización al sistema pensionar para así consolidar mi derecho a al pensión.

**NOVENO:** el 4 de enero de 2023 La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar, emite respuesta mediante la cual, envía un cuadro consolidado de prepensionado en el cual me encuentro. Indicándome en el oficio que ostento la condición de prepensionado.

**DECIMO:** a pesar de que mediante oficio La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar reconoce mi condición de padre cabeza de hogar y prepensionado, en la práctica es otra la realidad, puesto que se aproxima a ser publicada la lista de elegibles del proceso de selección N 894 de 2018 – Municipios priorizados para el post conflicto y esta Dependencia a la fecha no tienen ningún proyecto o acción afirmativa para contener y preservar los derechos que me atañen (padre cabeza de hogar- Prepensionado)

**DECIMO PRIMERO:** a la fecha de 25 de marzo, La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar no me notifica de mi reubicación en aras de prevalecer mis derechos. Y mucho menos de que se encuentra trabajando en una planta provisional.

**DECIMO SEGUNDO:** nuevamente el 28 de marzo de 2023 radico derecho de petición ante La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar, requiriendo:

- Copia de caracterización adelantada por la La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar.
- Lista de empleados que en la actualidad tienen calidad de especial cuidado.
- Proyectos o acciones afirmativas ha estudiado y viabilizado la administración para los empleados que cuentan con estabilidad laboral reforzada, una vez sea notificada la lista de elegible del proceso de selección N 894 de 2018 – Municipios priorizados para el post conflicto.

**DECIMO TERCERO:** La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar emite respuesta mi solicitud el día 30 de marzo de 2023, allegándome una respuesta que no cumple con lo requerido, es decir no fue una respuesta de fondo a lo requerido, anexando a esta comunicación una caracterización en donde me reconoce mi condición de estabilidad laboral reforzada.

**DECIMO CUARTO:** el día 26 de mayo del 2023 recibo la comunicación por parte de la Secretaria de Talento Humano, mediante al cual se me comunica LA TERMINACION de mi nombramiento en provisionalidad del cargo de profesional universitario código 219 grado 2. En virtud del proceso de selección N 894 de 2018 – Municipios priorizados para el post conflicto)

**DECIMO QUINTO:** a pesar de todos los requerimientos realizados a tiempo, La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar no me notifica a su vez la reubicación en la planta de personal de la Administración Municipal a la que tengo derecho según mi condición de padre cabeza de hogar y prepensionado.

**DECIMO SEXTO:** La Alcaldía Municipal de Valledupar atreves de La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar a pesar de mis múltiples llamados y solicitudes para prevenir la violación de mis derechos fundamentales, hace caso omiso y me comunica la terminación d mi nombramiento.

Pasando por alto lo que la norma le indica y es la comunicación de mi reubicación en un cargo de igual denominación.

**DECIMO SEPTO:** debido a mi estabilidad laboral reforzada la administración municipal debe reubicarme en la plata de la Administración Municipal y a la fecha no he recibido respuesta alguna.

### **PRETENSIONES:**

Con base en los hechos narrados, me permito solicitar muy respetuosamente:

**PRIMERO:** Se tutelen los derechos fundamentales a la: Dignidad humana, mínimo vital, seguridad social y protección especial por encontrarse en al condición de prepensioanado y padre cabeza de hogar.

**SEGUNDO:** Se ordené el reintegro a mi cargo y/o reubicación en un cargo de igual denominación, para así garantizar una estabilidad laboral.

## **DERECHOS VULNERADOS**

Bajo los anteriores hechos, considero que La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar vulneró mis derechos fundamentales a: LA VIDA, A LA INTEGRIDAD PERSONAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO, LA IGUALDAD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AL MÍNIMO VITAL, al despedirme sin el permiso del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 239 del CST y de la Ley 1468 de 2011, dada su condición de estado de embarazo.

## **PRUEBAS**

Documentales:

1. Cedula de ciudadanía.
2. acta de posesión 00372 de 2002.
3. Derechos de petición instaurados en el año 2021 La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar.
4. Respuestas a los petición instaurados en el año 2021 La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar.
5. Derechos de petición instaurados en el año 2022 La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar.
6. Respuestas a los petición instaurados en el año 2022 La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar.
7. Derechos de petición instaurados en el año 2023 La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar.
8. Respuestas a los petición instaurados en el año 2023 La Secretaria de Talento humano del Municipio de Valledupar.
9. Oficio de comunicacion desvinculación.

## **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

Inmediata de mis derechos fundamentales al Trabajo, a la Estabilidad Laboral Reforzada, a la Seguridad Social, al Mínimo Vital, a una Vida Digna, a la Igualdad, y los demás que resulten vulnerados, contenidos en la Constitución Política de Colombia y que han sido desconocidos por LA ALCALDIA MUNICIPAL DE VALLEDUPAR.

Estos Derechos fundamentales se encuentran amparados en instrumentos internacionales ratificados por Colombia y en la Constitución Política de 1991, razón por la cual, corresponde al Estado Colombiano garantizar y asegurar su libre y pleno ejercicio sin ningún tipo de discriminación.

La Constitución consagró la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio, que se deberá prestar bajo la dirección, coordinación y control del

Estado, teniendo como principios orientadores la eficiencia, la universalidad y la solidaridad.

Es importante traer a colación las sentencias que a continuación se presentan, toda vez que son casos similares al mío donde se ha reconocido y garantizado los derechos fundamentales de los accionantes.

#### **PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA FRENTE A CONTROVERSIAS LABORALES. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA**

Dado el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo llamado a prosperar para el reclamo de prestaciones o acreencias laborales. Las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, vulneración de derechos tales como derecho a la vida digna.

No obstante, la Corporación ha considerado que cuando se verifica en el caso concreto (i) que los medios ordinarios de defensa judicial no son idóneos y eficaces para proteger los derechos presuntamente conculcados; (ii) que de no concederse la tutela como mecanismo de protección se produciría un perjuicio irremediable y (iii) que el accionante es un sujeto de especial protección constitucional (prepensionados, discapacitados, mujeres cabeza de familia, población desplazada, niños y niñas o trabajadores con disminuciones físicas, sensoriales o psíquicas, la acción de tutela resulta procedente.

Existe demasiada jurisprudencia de las altas cortes que tocan temas como el mío y que son favorables para las personas que contamos con el beneficio de la estabilidad laboral reforzada como, por ejemplo:

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DEBIDO PROCESO**-Vulneración por desconocimiento del precedente constitucional y violación directa de la Constitución, trabajador despedido en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud

**DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE COMO CAUSAL ESPECIFICA DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES**-Reiteración de jurisprudencia

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES**-Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación

*(...), gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La*

*acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.*

## **ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES-** Requisitos generales y especiales de procedibilidad

Ley 790 de 2002<sup>6</sup> «Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República» se expidió con el propósito de renovar y modernizar la estructura de la Rama Ejecutiva del orden nacional, en busca de tal propósito, ordenó la liquidación o fusión de algunas entidades públicas, lo que ocasionó la afectación de sus plantas de personal y el retiro de servidores públicos.

Precisamente, con ocasión de la posible afectación de los derechos de aquellos que pudieran tener una situación que ameritara un trato especial, se creó el denominado «reten social». El mismo fue definido en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, en los siguientes términos:

«[...] *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<sup>7</sup> [...]»

En cuanto al alcance de esta protección especial, la **Corte Constitucional** unificó su jurisprudencia en la **Sentencia SU003 de 2018**, en la cual definió la figura de prepensionados en los siguientes términos:

“[...] en la jurisprudencia constitucional, se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los prepensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez”.

Así, se acredita la condición de “prepensionado” por aquellas personas vinculadas laboralmente al sector público o privado que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a cumplir con los dos requisitos para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio-), según lo requerido en el **Régimen de Prima Media con Prestación Definida**, o el capital necesario en el **Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad**) para consolidar su derecho a la pensión.

Para los mismos fines de unificación, el Alto Tribunal analizó que, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es la edad -dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización-, no podría considerarse que la persona en esta situación es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionado. Lo mencionado ocurre *“dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En este caso, no se frustra la pensión de vejez”*.

### **Sentencia T-003/18**

**SENTENCIA 2022-03727 DE 08 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**CONSEJO DE ESTADO**

**CONTENIDO: ACCIÓN DE TUTELA. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PREPENSIONADOS HASTA QUE SE CUMPLAN LAS 1.300 SEMANAS DE COTIZACIÓN PARA PENSIÓN O HASTA QUE SE ENCUENTRE INCLUIDA EN NÓMINA DE PENSIONADOS. EN EL CASO, EL CONSEJO DE ESTADO CONSIDERÓ QUE LA INTERPRETACIÓN QUE MEJOR SE AJUSTA A LOS POSTULADOS CONSTITUCIONALES ES LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA HASTA QUE SEA INCLUIDA EN NÓMINA DE PENSIONADOS Y SE HAGA EFECTIVO EL PAGO DE LAS CORRESPONDIENTES MESADAS.**

**Sentencia T-055/20**

**Sentencia T-084/18**

## Estabilidad laboral

La estabilidad laboral o estabilidad en el empleo, consiste en aquella garantía al trabajador de permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído. Sin embargo, este principio no es contrario, por ejemplo, a la suscripción de contratos de trabajo a término fijo o a la facultad del empleador de dar por terminado -en cualquier momento- el contrato sin justa causa con el reconocimiento de la indemnización tarifada en la ley. Ahora bien, el ordenamiento jurídico colombiano y especialmente la jurisprudencia constitucional han desarrollado el concepto de **estabilidad laboral reforzada**, como aquella garantía que aplica a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta, es decir, “*a aquellos trabajadores susceptibles de ser discriminados en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos de que exista una justificación no relacionada con su condición*” (Corte Constitucional, Sentencia T-434 de 2020). Así las cosas, existen distintos fueros que garantizan la estabilidad laboral reforzada, como lo son, el de maternidad, paternidad, salud, sindical, de prepensión y el fuero de madres y padres cabeza de familia.

## Fuero de madres y padres cabeza de familia

La Ley 790 de 2002 promulgada con el objeto de “*renovar y modernizar la estructura de la rama ejecutiva del orden nacional*” reguló una especial protección para que no pudieran ser retirados del servicio -en desarrollo del programa de renovación de la administración pública-, entre otros servidores, las madres cabeza de familia sin alternativa económica.

En ese orden, esta protección especial en principio buscaba garantizar la permanencia en el empleo exclusivamente de las servidoras públicas que tuvieran la calidad de madre cabeza de familia; no obstante, por vía de tutela se ha extendido la estabilidad laboral reforzada a las trabajadoras del sector privado.

En efecto, la Corte Constitucional en la Sentencia T-003 de 2018 afirmó que la protección especial de las madres cabeza de familia no está supeditada a los procesos de renovación de la administración pública. De hecho, desde la providencia T-683 de 2016 señaló que esta especial protección se rige por los principios y valores constitucionales que deben aplicarse en los eventos en donde se evidencie la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el trabajo y la igualdad.

### Requisitos para acreditar la condición de madre o padre cabeza de familia

En primer lugar, debe precisarse que la Corte Constitucional estableció que la protección a las madres cabeza de familia es igualmente extensiva a los padres que ostenten tal condición, debiendo acreditarse en cada caso los requisitos para ello.

Aclarado lo anterior, esta Corporación, entre otras, en la sentencia T-084 de 2018 precisó que la condición de madre o padre cabeza de familia no depende de una formalidad jurídica, ni del cumplimiento de un listado de requisitos taxativos, sino del análisis de circunstancias materiales que puedan configurarla. Por tanto, los jueces deberán analizar en cada caso concreto las condiciones propias de la persona que alega ostentar esta condición, fijándose de manera general los siguientes parámetros de estudio:

1. Que el padre o madre sea quien brinde sustento económico, social y afectivo al hogar, de modo que éste debe cumplir con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención con los sujetos a cargo;
2. Se considera madre o padre cabeza de familia a la persona que, aun cuando no ejercen la maternidad por no tener hijos propios, se hace cargo de sus padres o de personas muy allegadas, siempre que constituyan el “*núcleo y soporte exclusivo de su hogar*”;



3. No se perderá la condición de cabeza de familia por el hecho de que las personas a su cargo alcancen la mayoría de edad. De este modo cuando se trate de hijos mayores de edad, pero menores de 25 años que se encuentren estudiando, es necesario que exista dependencia económica;
4. Es necesario que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte del progenitor de los menores de edad que conforman el grupo familiar. Esta situación puede ocurrir, bien cuando la pareja abandona el hogar y, además, omite el cumplimiento de sus deberes como progenitor o cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad, como la incapacidad física, psíquica o mental o la muerte;
5. Se requiere que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual implica la responsabilidad solitaria de la madre o padre para sostener el hogar.

## **Circular 0040 de 2022 del Ministerio del Trabajo**

El 04 de agosto de 2022 el Ministerio del Trabajo emitió la Circular 0040 sobre la estabilidad laboral reforzada de las madres y padres cabeza de familia, en la que indica que, de acuerdo con la Ley 82 de 1993, se debe entender como madre (o padre) cabeza de familia a aquella mujer (u hombre) soltera o casada(o) que ejerce la jefatura del hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, psíquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

Así mismo, trae a colación la sentencia SU-388 de 2005 y señala como requisitos para acreditar la calidad de padre o madre cabeza de familia, los siguientes:

- Que se tenga la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar;
- Que la responsabilidad sea de carácter permanente;
- Que la responsabilidad no sólo provenga de la ausencia permanente o abandono por parte de la pareja, sino que aquella se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre o madre o que provenga de algún motivo como incapacidad física o mental;
- Que el padre o madre no reciba ayuda alguna por parte de los demás miembros de la familia o que, recibéndola, no sea suficiente para satisfacer el mínimo vital de los sujetos a su cargo.

**RETEN SOCIAL EN CASO DE MADRE CABEZA DE FAMILIA-  
Protección**

**ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PREPENSIONADO-Casos de personas próximas a pensionarse en contrato de obra o labor**

Sentencia SU-070 de 2013 ESTABILIDAD REFORZADA.

sentencias T-181 de 2009, T-305 de 2009, T-371 de 2009, T-105 de 2011, T-120 de 2011, T-707 de 2011, T-886 de 2011, T-126 de 2012, T-184 de 2012.

Sentencia de T-673 de 10 de septiembre de 2014, procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad reforzada.

**JURAMENTO**

**CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591/91:**

Manifiesto bajo la gravedad del juramento que no se ha presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos.

**ANEXOS**

- Copia de la tutela para el archivo del Juzgado
- Copia de los documentos relacionado en el acápite de pruebas

**NOTIFICACIONES**

**Recibire las notificaiones:**

**Accionante:Angel Manuel Arroyo Camacho**

Correo Electrono: [REDACTED]

**Accionado: Secretaria De Talento Humano Alcaldia De Valledupar**

Correo Electronico:[talentohumano@valledupar-cesar.gov.co](mailto:talentohumano@valledupar-cesar.gov.co)

Atentamente,

[REDACTED]  
**ANGEL MANUEL ARROYO CAMACHO**

[REDACTED]r.