

Bogotá D.C., 15 de febrero de 2022

Señor:

**JUEZ REPARTO.
E. S. D.**

Asunto: **ACCIÓN DE TUTELA**

Accionante: **FABIOLA ROA GOMEZ**

Accionado: **SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**

Derechos Vulnerados: **DERECHOS FUNDAMENTALES AL TRABAJO EN CONEXIDAD CON EL MINIMO VITAL, LA SEGURIDAD SOCIAL, DERECHO DE PETICION, DEBIDO PROCESO, DERECHO A LA IGUALDAD, CONDICION DE SUJETO DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL MADRE CABEZA DE FAMILIA CON HIJO EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.**

Yo, **FABIOLA ROA GOMEZ**, identificado (a) con la cédula de ciudadanía No. 39.660848 de Soacha, acudo a su Despacho en ejercicio de la **ACCIÓN DE TUTELA** consagrado en el Art. 86 de la Constitución Política en contra de la **SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL**, por cuanto esta entidad vulneró mis derechos fundamentales **DERECHOS FUNDAMENTALES AL TRABAJO EN CONEXIDAD CON EL MINIMO VITAL, LA SEGURIDAD SOCIAL, DERECHO DE PETICION, DEBIDO PROCESO, DERECHO A LA IGUALDAD, CONDICION DE SUJETO DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL MADRE CABEZA DE FAMILIA CON HIJO EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD**, , consagrados en los artículos 25,23,22,43 de la Constitución Política de Colombia, respectivamente. Lo anterior lo fundamento en los siguientes:

HECHOS

El 01 de septiembre del año 2017, fui nombrada en la Secretaria Distrital de Integración Social en el cargo Secretario 4040-09 en provisionalidad, asignada a la Comisaria de Familia Bosa 1.

Mediante, correo electrónico de fecha 2 de diciembre de 2021, suscrito por la señora Gloria Stella Fernández Camelo, me remiten listado de documentos requeridos para el proceso de desvinculación de la Entidad, a saber:

“De: Gloria Stella Fernández Camelo <gfernandezc@sdis.gov.co>

Enviado: jueves, 2 de diciembre de 2021 6:24 p. m.

Para: Fabiola Roa Gomez <froag@sdis.gov.co>; titaroa@hotmail.es <titaroa@hotmail.es>

Cc: Yolanda de Jesus Gomez Florez <YGomezF@sdis.gov.co>

Asunto: Documentación requerida proceso desvinculación

Buenas tardes, apreciada Fabiola, reciba un afectuoso saludo:

De manera atenta adjunto, para su conocimiento y fines pertinentes el listado de documentos requeridos para el proceso de desvinculación de la Entidad.

Para facilitar el proceso por favor guiarse con la lista de chequeo. Cuenta con 15 días, para entregar los documentos.

La documentación completa la entrega en el piso 18 Subdirección para a Familia, para la revisión y firma de la gestora de Talento Humano”.

Por lo expuesto, mediante correo electrónico de fecha 15 de diciembre de 2021, remito respuesta al correo mencionado y elevo petición en la cual solicito se me indique de forma expresa el motivo de la remisión de dichos documentos, a fin de ejercer mi derecho constitucional y legal a la contradicción y defensa y si fuere el caso conocer las razones reales de la desvinculación de la planta de personal, en virtud a que en múltiples ocasiones de forma verbal mi jefe inmediata me manifestó que por instrucciones de Talento Humano debía presentar renuncia voluntaria al cargo en atención al concurso de méritos surtido por la entidad.

En la mencionada solicitud reitero, que como era de conocimiento de la entidad, poseo la condición de madre cabeza de familia, viuda, con un hijo en condición de discapacidad impedido para trabajar, padre de dos menores los cuales también están bajo mi cuidado, lo que hace que la responsabilidad como cabeza del hogar sea de carácter permanente y que la única fuente de ingreso de mi núcleo familiar es el salario que recibo como servidora de esta entidad.

Anudado a lo anterior, recalque que desde que mi esposo Belisario Garzon escobar (Q.E.P.D) quedo sin permanencia y capacidad laboral, dado el padecimiento de una enfermedad de orden terminal y su posterior fallecimiento el día 16 de noviembre de 2021, me encuentro a cargo del pago del canon de arrendamiento, servicios públicos, alimentación, gastos escolares y del hogar y sumado a lo anterior, cuento con 60 años de edad y sin los requisitos para obtener una pensión de vejez, lo cual me pone en condición de debilidad manifiesta frente al eminente nombramiento de un empleado de carrera en el cargo que ocupó actualmente.

Como prueba de lo expuesto allegue la siguiente documentación que acredita las circunstancias, requiriendo tenerlas en cuenta en el marco de un procedimiento administrativo, que me otorgue la plenitud de las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso:

- Copia de Cédula de ciudadanía
- Copia de Registro civil de matrimonio
- Copia de Certificado de Defunción de mi esposo
- Copia de registro civil de nacimiento de mi hijo y nietos.
- Copia de Historia Clínica de mi hijo en condición de discapacidad.

De igual manera, en el ejercicio de las labores del cargo en el cual fui nombrada en la Comisaria de Familia Bosa 1, me contagié de con Covid-19, por lo cual permanecí internada, intubada y bajo estado reservado en la unidad de cuidados intensivos de la Clínica Centenario, durante aproximadamente un (1) mes y medio. Como causa de dicho padecimiento se me originaron una serie de enfermedades y subsistieron secuelas por dicha enfermedad en mi estado salud, las cuales dieron origen a que por parte del médico tratante de la ARL, se generaran unas recomendaciones médicas de carácter parmente y dentro de las cuales se ordenó se me otorgara trabajo en casa por el término de un (1) año, las cuales nunca fueron acatadas por la entidad, aun cuando fueron puestas en su discernimiento por parte de dicha prestadora de riesgos, lo que ha generado deterioro y complicaciones en mi estado de salud.

Así mismo para el mes de enero de los corrientes, fui diagnosticada de nuevo con COVID 19 por lo que se me expidió orden de asilamiento por parte de la EPS Compensar, sin embargo, a la fecha y dadas las secuelas del contagio anterior, me encuentro en seguimiento médico, dada la afectación severa que me ha generado dicho virus en mi salud, principalmente en los pulmones y que las funciones asignadas en la Comisaria, las desarrollo en el archivo lo que ha dificultado mi recuperación, dada la presencia de gas, polvo, radiación que se localiza en dicho lugar de trabajo. De lo mencionado lo también se informó a la entidad.

De lo anteriormente expuesto, a la fecha, no he recibido respuesta de la mencionada petición por parte de la Secretaria Distrital de Integración Social, vulnerándose el derecho fundamental de petición.

No obstante, el día 31 de enero de 2020, mediante correo electrónico se me allega copia de la Resolución no. 2180 de fecha 9 de diciembre de 2021, mediante la cual se me termina el nombramiento provisional en el cargo Secretario Código 440. Grado 09 de la planta de personal de esa Secretaria, en atención al nombramiento del señor **Mario Cesar Puerto Granados**, por el proceso de selección de convocatoria 1486 de 2020, Distrito Capital 4.

Es importante mencionar que el referido acto administrativo de desvinculación, en su parte resolutive determina que el mismo solo se debe comunicar no notificar y no otorga la procedencia recurso alguno, aun cuando la decisión corresponde a un acto de carácter particular y concreto.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Actuando en nombre propio, acudo ante su Despacho para solicitar la protección de los derechos mencionados anteriormente.

Al respecto, es preciso establecer que con mi desvinculación en el cargo Secretario 4040-09 de la planta de personal de la Secretaria Distrital de Integración Social, en carácter de en provisionalidad, asignada a la Comisaria de Familia Bosa 1, se evidencia la posible materialización de un estado de

debilidad manifiesta y perjuicio irremediable para el mínimo vital de mi hijo en situación de discapacidad, mis nietos y mío, en razón a no que cuento con ingresos diferentes a los que percibo por salario para suplir los gastos mensuales que implican mi condición de madre cabeza de familia, en atención a que la Secretaria Distrital de Integración Social me desvinculo del cargo, pese a tener conocimiento de mi condición de madre cabeza de familia cobijada con estabilidad laboral reforzada y sin agotar la imposibilidad fáctica de mantenerme en el cargo frente al inminente nombramiento de los funcionarios que conformaron la lista de elegibles.

En razón a que la Secretaria Distrital de Integración Social desconoció mi condición permanente de madre cabeza de familia, con hijo en condición de discapacidad y la protección especial que poseo por parte de parte del Estado, dejandome sin la única fuente de ingreso de mi núcleo familiar y mía, que corresponde al salario que percibía como servidora de esa entidad, teniendo en cuenta que no poseo bienes inmuebles, pensión, ni participación en sociedades o ingreso adicional alguno que me pudieran generar renta o sustento alguno.

Así mismo desentendió las reglas establecidas por la jurisprudencia en los casos que los funcionarios en provisionalidad que deben ser desvinculados ostenta la calidad de madre cabeza de familia, aun cuando puse de conocimiento y allegué los soportes que dan prueba de ello a la entidad.

Respecto a la definición del concepto de **“mujer cabeza de familia”**, el inciso 2° del artículo 43 de la Constitución Política de Colombia otorga a las mujeres cabeza de familia una protección especial de parte del Estado.

El inciso 2° del artículo 2 de ley 82 de 1993, modificado por el artículo 1° de la Ley 1232 de 2008, dispone lo siguiente:

“(…) 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, respecto al amparo a las mujeres cabeza de familia en condiciones dignas de sus hijos y de las personas que dependen de ella, la Corte Constitucional mediante sentencia T-803 de 2013, manifestó:

“La categoría de mujer cabeza de familia busca entonces “preservar condiciones dignas de vida a los menores y personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a cargo de ella, al tiempo que se pretende apoyar a la mujer a soportar la pesada carga que, por razones, sociales, culturales e históricas han tenido que asumir, abriéndoles oportunidades en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal y garantizándoles acceso a ciertos recursos escasos”. Tal condición encierra el cuidado de los niños y de personas indefensas bajo su custodia, lo que repercute en los miembros de la familia, e implica de igual manera, por vía de interpretación, la protección hacia el hombre que se encuentre en situación similar”.

En concordancia con lo anterior, esta Corporación mediante sentencia C-640 de 2012, estudio una norma que disponía la imposibilidad de separar del cargo de carrera a un servidor público próximo a pensionarse y a las mujeres cabeza de familia que lo ejercía en provisionalidad, pese a haberse surtido el concurso público de méritos, insistiendo en que reside la garantía de los servidores públicos con estabilidad laboral reforzada, en los siguientes términos:

*“Sin embargo, en relación con las madres y padres cabeza de familia, las personas que estén próximas a pensionarse (a las que les faltan tres años o menos para cumplir los requisitos), y las personas en situación de discapacidad, nombrados provisionalmente en cargos de carrera administrativa cuya vacancia es definitiva, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que tienen derecho a recibir un tratamiento preferencial. Este, **consiste en prever mecanismos para garantizar que los servidores públicos en las condiciones antedichas sean los últimos en ser desvinculados cuando existan otros cargos de igual naturaleza del que ocupan vacantes.** En cualquiera de las condiciones descritas no se otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos, pero su condición de debilidad manifiesta hace que la administración deba otorgarles un trato especial.*

(...)

No resulta factible, que los funcionarios nombrados en provisionalidad, por encontrarse en alguna de las circunstancias de debilidad que la norma objetada prevé ingresen de manera automática a la carrera administrativa, y por ende, gocen de los mismos beneficios y grado de estabilidad que la ley otorga a quienes han superado con éxito el respectivo concurso de méritos”.

De igual manera, esbozo mediante sentencias T-162/10 y T-803/13, que en los mencionados casos como, se deben tener en cuenta las siguientes reglas:

“En primer lugar, las personas nombradas en cargos de libre nombramiento y remoción no gozan de estabilidad laboral reforzada, por la naturaleza del cargo que desempeñan. Esta misma regla es, en principio, aplicable a las personas nombradas en provisionalidad.

En segundo lugar, a juicio de la Sala Plena, a los cargos de provisionalidad o de libre nombramiento y remoción no le son aplicables reglas de prepensionados o de retén social, menos aún en el caso de profesiones liberales.

Ahora bien, en tercer lugar, cuando en la relación laboral una de las partes la conforma un sujeto especialmente protegido (inciso 2º del artículo 43 de la CP), como lo son las madres cabeza de familia que cumplen con los presupuestos establecidos en la sentencia SU-388 de 2005, puede llegar a reconocérseles la garantía de la estabilidad laboral reforzada, claro está, mientras no exista una causal justificativa del retiro del servicio, dado que la protección de la estabilidad laboral reforzada no debe confundirse con el otorgamiento de una inmunidad que exonere de las obligaciones a su cargo, desconozca principios superiores como el mérito que funda el sistema de carrera o que la proteja frente a las medidas disciplinarias, fiscales o penales que eventualmente puedan ejercerse en su contra. De esta manera, la garantía constitucional se sustenta en las siguientes hipótesis:

1. La terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso, no desconoce los derechos de los servidores públicos en provisionalidad, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos.

2. Sin embargo, cuando el servidor que debe ser desvinculado ostenta la calidad de mujer cabeza de familia, la entidad deberá tener en cuenta dos situaciones antes de proceder a la desvinculación:

2.1. Si cuenta con un margen de maniobra, reflejado en vacantes, para la provisión de empleos de carrera, en razón de la diferencia entre las plazas ofertadas y aquellas provistas mediante la correspondiente lista de elegibles, surge la obligación de garantizar la estabilidad laboral tanto del ganador del concurso como del servidor público cabeza de familia.

2.2. Si no cuenta con margen de maniobra, la entidad debe generar los medios que permitan proteger a las madres cabeza de familia, con el propósito de que sean las últimas en ser desvinculadas de sus cargos, esto, por cuanto no gozan de un derecho indefinido a permanecer en el cargo de carrera.

No obstante, dicha estabilidad laboral reforzada no constituye una protección absoluta ni automática, pues en caso de existir una justa causa el empleador podrá desvincular al trabajador de su lugar de trabajo. Contrario a ello, si el empleado es apartado de su cargo sin tener en consideración su condición de mujer cabeza de familia y sin existir justa causa que lo amerite, se activa la protección laboral especial o reforzada, siempre y cuando se verifiquen circunstancias particulares tales como el retén social o una afectación al mínimo vital.

Igualmente manifestó, que respecto de los funcionarios que ocupan el cargo de provisionalidad y cuentan con una estabilidad laboral reforzada por tratarse de mujeres cabeza de familia, en la sentencia de unificación SU-446 de 2011, la Corte señaló frente al asunto de varios servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación desvinculados de sus cargos con ocasión de un concurso de méritos surtido al interior de la entidad, entidad, importune a la discrecionalidad con la goza la entidad para la desvinculación:

“En estos tres eventos la Fiscalía General de la Nación ha debido prever mecanismos para garantizar que las personas en las condiciones antedichas fueran las últimas en ser desvinculadas, porque si bien una cualquiera de las situaciones descritas no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos. Como el ente fiscal no previó dispositivo alguno para no lesionar los derechos de ese grupo de personas, estando obligado a hacerlo, en los términos del artículo 13 de la Constitución, esta Corte le ordenará a la entidad que dichas personas, de ser posible, sean nuevamente vinculadas en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía de los que venían ocupando.”

En consecuencia, la entidad deberá prever las especiales situaciones descritas en este apartado, al momento en que deba ocupar los cargos con el o los concursos que tiene que efectuar en cumplimiento de esta providencia.

*En el caso de los provisionales que son sujetos de especial de protección, si bien la Corte no concederá la tutela porque no ostentaban un derecho a permanecer en el empleo, **sí se ordenará a la Fiscalía General de la Nación que, en el evento en que a la fecha de expedición del fallo existan vacantes disponibles en cargos iguales o equivalentes a aquellos que venían ocupando, sean vinculados en provisionalidad mientras se realiza un nuevo concurso. La desvinculación de estos servidores sólo será posible previo acto administrativo motivado en los términos de la sentencia SU-917 de 2010***” (negritas originales).

Ahora bien **frente a la procedencia de la acción de tutela**, en concordancia en lo consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, *“Toda persona tendrá acción e tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”*.

Frente a la acción de tutela por el desconocimiento de sujeto de especial protección constitucional, para el caso madre cabeza de familia, la mencionada corporación en sentencia de unificación SU-388 de 2005, consideró que en los casos de protección por estabilidad laboral reforzada, en los cuales los accionantes son sujetos de especial protección constitucional, la acción de tutela es proveniente, *“precisamente por la necesidad de garantizar la plena eficacia de sus derechos fundamentales”*:

“Y si a lo anterior se suma que las mujeres han sido excluidas a lo largo de la historia del escenario laboral, es claro que las acciones afirmativas diseñadas en su favor revisten un componente que va más allá de la simple presencia de un ingreso fijo para asegurar la manutención de su núcleo familiar, puesto que en estos casos también se protege la idea de reconocer especial valor al trabajo como expresión de una opción personal o profesional negada por muchos años y, en esa medida, es legítimo reclamar su amparo por vía de tutela”.

Por ende, anverso al reintegro laboral de quine ostente la condición de madre cabeza de familia, resulta la acción de tutela adecuada en correlación con el principio de no discriminación y los mandatos superiores que consagran un beneficio a sujetos vulnerables y dado que, por la terminación de la relación laboral, esta acción constitucional, brinda la protección al proviso frente a la transgresión que se pueda causar a la estabilidad laboral, al mínimo vital, a la seguridad social.

Ahora bien, respecto de la procedencia de la acción de tutela contra actos administrativos de carácter particular y concreto, para solicitar el reintegro de servidores públicos, la jurisprudencia constitucional ha entendido que por regla general la acción de tutela es improcedente cuando se solicita el reintegro de empleados públicos a sus cargos, pues para controvertir los actos administrativos por medio de los cuales la administración decide separarlos de los mismos, existe la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción contencioso administrativa, la cual desplaza a la acción de tutela.

No obstante lo anterior, la Corte Constitucional **ha admitido la procedencia excepcional de la tutela para Acción para el reintegro de servidores públicos a los cargos de los que han sido desvinculados, cuando en el caso concreto se advierte la vulneración de un derecho fundamental y se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable, toda vez que en estos eventos la acción de nulidad y restablecimiento del derecho no proporciona una protección eficaz y adecuada a los derechos amenazados o vulnerados.**

Así mismo precisó esta corporación, mediante Sentencia T-186 de 2013 manifestó:

... “Esta Corporación ha reconocido que cuando un funcionario ocupa en provisionalidad un cargo de carrera y es, además, sujeto de especial protección constitucional, como por ejemplo, madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica, funcionarios que están próximos a pensionarse o personas que padecen enfermedad catastrófica o en situación de discapacidad, “concorre una relación de dependencia intrínseca entre la permanencia en el empleo público y la garantía de sus derechos fundamentales, particularmente el mínimo vital y la igualdad de oportunidades.

De allí que se sostenga por la jurisprudencia que la eficacia de esos derechos depende del reconocimiento de estabilidad laboral en aquellos casos, a través de un ejercicio de ponderación entre tales derechos y los principios que informan la carrera administrativa”.

Si bien, estas personas no tienen un derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo, pues este debe proveerse por medio de un concurso de méritos, sí debe otorgárseles un trato preferencial como acción afirmativa⁵, antes de efectuar el nombramiento de quienes ocuparon los primeros puestos en la lista de elegibles del respectivo concurso de méritos, con el fin de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales.

Ello, en virtud de los mandatos contenidos en los incisos 2º y 3º 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 4 Sentencia T-186 de 2013 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). 5 En relación con este aspecto de la acción afirmativa pueden ser consultadas las sentencias SU-446 de 2011 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) y T-186 de 2013 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). Este razonamiento se impuso por la Sala Plena de la Corporación en la providencia SU-446 de 2011, en la cual se planteó que, aunque primaban los derechos de acceder al cargo de los empleados de carrera, la entidad (Fiscalía General de la Nación) tenía el deber constitucional de emplear medidas de acción afirmativa tendientes a proteger efectivamente el especial contexto de las personas vinculadas en provisionalidad” . .

Igualmente, conforme al artículo 86 de la Constitución, *implica que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que esta se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Es decir, las personas deben hacer uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial ha dispuesto para conjurar la*

situación que amenaza o lesiona sus derechos, de tal manera que se impida el uso indebido de este mecanismo constitucional como vía preferente o instancia judicial adicional de protección.

Es por ello, por lo que en casos en los que existan otros medios de defensa judicial, esta Corporación ha determinado que existen dos excepciones que justifican su procedibilidad:

- 1. cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es **idóneo y eficaz** conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como mecanismo definitivo.*
- 2. cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un **perjuicio irremediable**, caso en el cual la acción de tutela procede como **mecanismo transitorio**.*

Situaciones, que aplican al caso puesto en conocimiento del Señor Juez de Tutela, de acuerdo con los hechos probados que se mencionan anteriormente.

Frente al **derecho fundamental al trabajo**, la Constitución Nacional, en su artículo 25, determina que *“el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y Justas”*

Por su parte la jurisprudencia mediante Sentencia constitucional T-442/2010, manifiesta:

“la consagración del derecho al trabajo, garantía que se encuentra inmersa en el conjunto de los derechos económicos, social/es y culturales; es consecuencia forzosa de la adopción de la aludida cláusula dado que bajo esta forma de organización social y del poder público, el trabajo no puede ser considerado como una actividad ordinaria que es realizada por los ciudadanos al margen de las funciones de control y regulación atribuidas al Estado”.

En lo concerniente al **mínimo vital**, dicho concepto ha sido determinado por la jurisprudencia la sentencia T-199 de 2016, como “un derecho fundamental que tiene como característica ser cualitativo, por lo que supone que cada quien viva de acuerdo al estatus adquirido durante su vida. Sin embargo, **esto no significa que cualquier variación en los ingresos implique necesariamente una vulneración de este derecho**. Por el contrario, existe una carga soportable para cada persona, que es mayor entre mejor haya sido la situación económica de cada quien. Por esto, entre mayor sea el estatus socioeconómico, es más difícil que variaciones económicas afecten el mínimo vital y, por ende, la vida digna” (negritas no originales).

De igual manera, **se desatendieron las solicitudes efectuadas, en las que requerí información respecto de la desvinculación, así como de la implementación de las recomendaciones médicas de carácter parmente emitidas por el médico tratante de la ARL POSITIVA** dado que en el ejercicio de las labores del cargo en el cual fui nombrada en la comisaria mencionada, me contagié de con Covid -19 y las mismas nunca fueron acatadas por la entidad, lo que ha generado deterioro y complicaciones en mi estado de salud, vulnerando los derechos fundamentales de petición y a la salud.

Al respecto, establece el Artículo 23 de la Constitución Política, que toda actuación que inicie cualquier persona ante las autoridades implica el ejercicio del derecho de petición, sin que sea necesario invocarlo. Por medio de él, se podrá pedir información, requerir el reconocimiento de un derecho, la resolución de una situación jurídica o la prestación de un servicio,

Relación al **derecho de petición**, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, entre otras, en sentencia T-1089 de 2001, ha establecido que es considerado un derecho fundamental, porque mediante él se garantizan otros derechos constitucionales, como a la información, a la participación política y a la libertad de expresión.

Por su parte el Artículo 14, de la Ley 1755 de 2015, establece los Términos para resolver las distintas modalidades de peticiones., a saber:

“Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción. Estará sometida a término especial la resolución de las siguientes peticiones:

1. Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción. Si en ese lapso no se ha dado respuesta al peticionario, se entenderá, para todos los efectos legales, que la respectiva solicitud ha sido aceptada y, por consiguiente, la administración ya no podrá negar la entrega de dichos documentos al peticionario, y como consecuencia las copias se entregarán dentro de los tres (3) días siguientes.

2. Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción.

PARÁGRAFO. *Cuando excepcionalmente no fuere posible resolver la petición en los plazos aquí señalados, la autoridad debe informar esta circunstancia al interesado, antes del vencimiento del término señalado en la ley expresando los motivos de la demora y señalando a la vez el plazo razonable en que se resolverá o dará respuesta, que no podrá exceder del doble del inicialmente previsto”.*

Así mismo la precipitada ley en su artículo 7, respecto de la **desatención de las peticiones** establece:

“la falta de atención a las peticiones de que trata este capítulo, la inobservancia de los principios consagrados en el artículo 3o. y la de los términos para resolver o contestar, constituirán causal de mala conducta para el funcionario y darán lugar a las sanciones correspondientes.”

Que el núcleo esencial de dicho derecho reside en la resolución pronta y oportuna de la cuestión, pues de nada serviría la posibilidad de dirigirse a la autoridad si ésta no resuelve o se reserva para sí el sentido de lo decidido”.

De lo anterior se colige que existe un cimiento legal y constitucional para proteger mi derecho fundamental de petición y al trabajo, más aún cuando a través de éste se propende por la protección del bien común.

En correlación a la garantía del **debido proceso**, como derecho fundamental, que debe ser garantizado en todas las actuaciones de las autoridades, al respecto la Corte Constitucional, en la sentencia T-957 de 2011, estableció:

“La jurisprudencia constitucional ha definido el derecho al debido proceso “como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia”.

Del mismo modo, ha señalado que el respeto a este derecho fundamental supone que todas las autoridades judiciales y administrativas, dentro del ámbito de sus competencias, deben ejercer sus funciones con sujeción a los procedimientos previamente definidos en la ley, respetando las formas propias de cada juicio, a fin de que los derechos e intereses de los ciudadanos incurso en una relación jurídica cuenten con la garantía de defensa necesaria ante posibles actuaciones arbitrarias o abusivas, en el marco de la creación, modificación o extinción de un derecho o la imposición de una sanción. Bajo esa premisa, el derecho al debido proceso se manifiesta como desarrollo del principio de legalidad y como un límite al ejercicio del poder público, en la medida en que toda competencia asignada a las autoridades públicas no puede desarrollarse sino conforme a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, en procura de la garantía de los derechos de los administrados.

Esta Corporación ha definido el debido proceso administrativo como “(i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal”. Lo anterior, con el objeto de “(i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuación” y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados”.

De la misma manera, la Corte Constitucional, en cuanto al respeto del debido proceso, mediante la sentencia T-036 del año 2018, señaló:

“El artículo 29 de la Constitución Política consagra el derecho fundamental al debido proceso, el cual debe ser respetado no solo en el ámbito de las actuaciones judiciales Pág. 6 de 9 sino también en todas las actuaciones, procedimientos y procesos administrativos, de manera que se garantice (i) el acceso a procesos justos y adecuados; (ii) el principio de legalidad y las formas administrativas previamente establecidas; (iii) los principios de contradicción. Es por ello que toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso”.

Aunado a lo anterior, la Corte ha integrado el derecho a la defensa, como integrante del debido proceso, Al respecto, en el fallo T-383 de 2011 se consignó:

“Una de las principales garantías del debido proceso, es precisamente el derecho a la defensa, entendido como la oportunidad reconocida a toda persona, en el ámbito de cualquier proceso o actuación judicial o administrativa, ‘de ser oíd[a], de hacer valer las propias razones y argumentos, de controvertir, contradecir y objetar las pruebas en contra y de solicitar la práctica y evaluación de las que se estiman favorables, así como de ejercitar los recursos que la ley otorga”

No obstante, la Secretaria Distrital de Integración Social, con su omisión respecto de este deber, excluyó la protección del derecho al debido proceso administrativo, las cuales se predicen de la expedición y ejecución de las decisiones proferidas por la administración, para el caso en el acto administrativo de desvinculación ya que en el mismo no me concede recurso alguno para controvertir dicha decisión, violentando el derecho a la defensa y al debido proceso.

En mi caso, reitero cumpla con los presupuestos para ser considerada madre cabeza de familia con hijo en condición de discapacidad, lo cual he puesto en conocimiento de la administración en múltiples ocasiones sin obtener pronunciamiento al respecto, desconociendo la especial protección a la madre cabeza de familia establecida en el inciso 2º del artículo 43 Superior que, entre otras, podría verse reflejada en una protección laboral reforzada a mi favor.

Es por ello, por lo que mi desvinculación genera un perjuicio irremediable y menoscabo en mis derechos fundamentales, en los de mi hijo en condición de discapacidad y mis nietos, quienes dependen exclusivamente de mí; vulnerándome gravemente la Secretaria Distrital de Integración Social, poder central en cabeza representante legal, los referidos derechos fundamentales que la ley me otorga, ya que no se aplicó lo que ordena la constitución, la ley y la jurisprudencia para el caso.

En virtud de lo anterior solicito respetuosamente se me concedan las siguientes:

PRETENSIONES:

Con apoyo en todo cuanto se ha dicho, sirva, Señor Juez, acceder a las siguientes peticiones:

PRIMERO: TUTELAR mis derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social, derecho de petición, al debido proceso, a la igualdad, a la estabilidad reforzada de sujeto de especial protección constitucional madre cabeza de familia, con hijo en condición de discapacidad.

SEGUNDO: Se ordené el **REINTEGRO** al cargo Secretario 4040-09, o empleo igual o superior de la Planta de Personal de la Secretaria Distrital de Integración social, que garantice mis derechos y el pago de salarios, prestaciones sociales, seguridad social integral, caja de compensación familiar, dejados de percibir desde el día en que se me desvinculo, por cuanto la entidad desconoció mis derechos fundaméntale anteriormente mencionados, en razón a que omitió el análisis establecido para la desvinculación, en mi condición de sujeto de especial protección constitucional, como madre cabeza de familia con hijo en condición de discapacidad.

TERCERO. Se me proteja el derecho al fuero estabilidad reforzada de sujeto de especial protección constitucional madre cabeza de familia, con hijo en condición de discapacidad, a fin de salvaguardar mis necesidades y las de mi núcleo familiar.

CUARTO: Se me proteja el **DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD**, ya que soy una persona de 60 años de edad y debido a la desvinculación, quede totalmente desprotegida ya que en atención a que después del contagio de Covid 19 en el ejercicio de mis labores, se me originaron una serie de enfermedades y subsisten secuelas por dicha enfermedad en mi estado salud, las cuales dieron origen a que por parte del médico tratante de la ARL, se generaran unas recomendaciones médicas de carácter pariente y dentro de las cuales se ordenó se me otorgara trabajo en casa por el término de un año, y que nunca fueron acatadas por la entidad, aun cuando fueron puestas en su discernimiento por parte de dicha prestadora de riesgos, lo que ha generado un nuevo contagio, deterioro y complicaciones en mi estado de salud.

QUINTO: Que se tenga en cuenta que las peticiones realizadas, son viables, y debe ser resueltas de manera oportuna.

PRUEBAS.

Téngase como pruebas las que a continuación anexo:

- Copia de Cédula de ciudadanía
- Copia de Registro civil de matrimonio
- Copia de Certificado de Defunción de mi esposo
- Copia de registro civil de nacimiento de mi hijo y nietos.
- Copia de Historia Clínica de mi hijo en condición de discapacidad.
- Correo electrónico de fecha a 23 de mayo de 2021, en el cual se remite adjunto:
 - Derecho de petición condiciones medico laborales
 - Recomendaciones medico laborales
 - Certificado médico laboral
- Copia de la Resolución No. 2180 de fecha 09 de diciembre de 2021, mediante la cual se me desvincula de la planta de personal de la Secretaria Distrital de Integración Social
- Correo electrónico de fecha 12 de enero de 2021, remisión de recomendaciones medico laborales
- Correo electrónico de fecha 31 de enero de 2022, mediante el cual se me comunica la resolución 2180 de fecha 09 de diciembre de 2021.
- Correo electrónico de fecha 2 de diciembre de 2021
- Correo electrónico de fecha 7 de octubre de 2020, en el cual se remite adjunto:
 - Solicitud de teletrabajo
 - Certificación medica expedida por la EPS compensar
- Resultado Prueba PCR COVID -19, de fecha 02 de febrero de 2022.

JURAMENTO

CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591de 1991:

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

Accionante: correos electrónicos: magenta418@gmail.com
titaroagomez@gmail.com

Números telefónicos de Contacto: 304-6768441
305-8602483

Accionada: notificacionesjudiciales@sdis.gov.co
buzonorganismosdecontrol@sdis.gov.co
buzonsinproc@sdis.gov.co

Atentamente,

FABIOLA ROA GOMEZ
C.C. 39.660.848