



Fredys E Padilla M

Abogado

SEÑOR:

JUEZ CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA (Reparto)

E. S. D.

REF: Acción de Tutela

Contra: Secretaria de Educación Departamental del Atlántico-Gobernación del Atlántico-Ministerio de Educación Nacional-Comisión Nacional del Servicio Civil

Accionante: NADIA LUZ PASTRANA DIAZ

FREDYS E PADILLA MALDONADO, mayor de edad, vecino esta ciudad, abogado titulado en ejercicio e identificado con la C.C. No. 8.792.438, y T.P. No. 56.347 de Minjusticia, por el presente escrito me dirijo a usted con el propósito de interponer acción de tutela en calidad de apoderado judicial de la Sra., **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**, quien igualmente es mayor de edad, vecina de esta ciudad, identificada con la cedula de ciudadanía No. 32.753.166, contra la **Secretaria de Educación Departamental del Atlántico**, representada por el Dr., **LEYTON DANIEL BARROS TORRES**, Secretario de Educación Departamental del Atlántico, y se vincule formalmente a la **Gobernación del Atlántico**, representada por el Dr. **EDUARDO VERANO DE LA ROSA**, Gobernador del Departamento del Atlántico, al Ministerio de Educación Nacional, representada por la Dra., **AURORA VERGARA FIGUEROA**, y la **Comisión Nacional del Servicio Civil**, representada por el Dr., **MAURICIO LIEVANO BERNAL**, o por quien haga sus veces al momento de la correspondiente notificación, por la violación a los derechos fundamentales de mi representada al trabajo, debido proceso, estabilidad laboral reforzada en conexidad con la seguridad social.

HECHOS

PRIMERO: La Sra., **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**, se encontraba vinculada laboralmente con secretaria de educación del atlántico desde el año de 2012 hasta enero de 2024, como docente de la Institución Educativa San José de Luruaco Atlántico.

SEGUNDO: La Secretaria de Educacion Departamental del Atlántico, mediante **RESOLUCION No. 0062 DE 2024, "POR MEDIO DE LA CUAL SE TERMINAN UNOS NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES DE LA PLANTA DE CARGOS DE PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DELATLÁNTICO, FINANCIADA CON RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES"**, da por terminada la relación laboral de la accionante como Docente en la Institución Educativa San José de Luruaco Atlántico, desde el año 2012, habiendo prestado sus servicios por más de ocho años, sin tener en cuenta las condiciones de la accionante, quien mediante escrito a mediado de



2023 dirigido al Sr. **PABLO ANDRES MORILLO VIÑAS**, subsecretario administrativo y financiero, solicito se le tuviera en cuenta para una posible reubicación, teniendo en cuenta:

1-Tener a su cargo la dependencia económica de un hermano de 59 años de edad, que presenta una discapacidad física de un brazo y pierna, producido por una poliomeilitis, lo cual le impide laborar para obtener su propio sustento económico.

2-El tiempo total de servicio de la accionante quien a fecha registra más de 18 años y siete meses, y tener a la fecha 53 años de edad.

TERCERO: **EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL** en cumplimiento del artículo 2.4.6.3.8 del Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 490 de 2016, expidió la Resolución No. 15683 de 2016, modificada por la Resolución No. 00253 de 2019, a su vez derogados por la Resolución No. 3842 de 2022, esto es, el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos Docentes y Directivos Docentes y del Sistema Especial de Carrera Docente, en el cual se estableció las funciones y competencias laborales de dichos empleos, así como los requisitos mínimo de formación académica, experiencia y demás competencias exigidas para la provisión de dichos cargos y su desempeño.

CUARTO: La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo 2125 del 29 de agosto de 2021, modificado por los Acuerdos No. 191 y 304 de 2022, convocó el proceso de Selección, **de méritos No. 2165 de 2021**, para proveer los cargos en vacancia definitiva de directivos docentes y docentes pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Docente, que prestan su servicio en establecimientos educativos que atienden población mayoritaria ubicados en los municipios no certificados del **DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO**, acuerdo que, surtidas todas las etapas del proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió las Resoluciones No. 12031, 12029, 12027, 13795, 13794, 12025, 12028, 12030, 12032, 12033, 13196, 13797, 13194, 13195, 13197, 13796, 13175, 13179, 13180, 13799, 13176, 13800, 14181, 12026, 13173, 13174, 13177, 13178, 13181, 13792, 13182, 13793, 14019 y 14018 por medio de la cual se conforman respectivamente las listas de elegibles para proveer los empleos de educación artística - artes plásticas, no rural, educación ética y valores no rural, filosofía no rural, ciencias sociales, historia, geografía, constitución política y democracia no rural, educación física, recreación y deporte no rural, educación artística - artes escénicas no rural, educación religiosa no rural, educación artística - danzas no rural, ciencias naturales física no rural, rector no rural, educación artística - música no rural, coordinador no rural, preescolar no rural, tecnología e informática no rural, ciencias naturales química no rural, ciencias naturales y educación ambiental no rural, ciencias sociales, historia, geografía, constitución política y democracia rural, ciencias naturales y educación ambiental rural, ciencias naturales física rural, matemáticas rural, preescolar rural, primaria rural, tecnología e informática rural,



docente orientador no rural, educación artística música rural, idioma extranjero ingles rural, humanidades y lengua castellana rural, educación física, recreación y deporte rural, rector rural, idioma extranjero ingles no rural, coordinador rural, humanidades y lengua castellana no rural, matemáticas no rural y primaria no rural, cargos convocados a través del **Proceso de Selección No. 2165 de 2021**, quienes adquieren el derecho a ser nombrados en periodo de prueba en la vacantes definitiva seleccionada de la planta de personal docente administrada por la Secretaría de Educación del Atlántico, en virtud de lo dispuesto por el numeral 6.2.3. del artículo 6 de la Ley 715 de 2001.

QUINTO: La Gobernación del Atlántico y la Secretaria de Educación Departamental, dispusieron a través de la **Resolución No 4262 del 19 de diciembre de 2023**, nombrar en periodo de prueba a unos educadores en la planta docente y directivo docente de la Secretaria de Educación Departamental viabilizada por el Ministerio de Educación Nacional y financiada con recursos del Sistema General de Participaciones SGP, y se dictan otras disposiciones.

SEXTO: Con fundamento en la resolución antes citada se dispuso que los docentes nombrados provisionalmente, para el año académico 2024 ya no retornarán a las instituciones educativas donde laboran, ante la posesión de los educadores nombrados en periodo de prueba mediante la **Resolución No 4262 del 19 de diciembre de 2023.**, según lo dispuesto en el **artículo 39 de la Resolución No 4262 del 19 de diciembre de 2023, “Por medio de la cual se realiza unos nombramientos en periodo de prueba de unos educadores en la planta docente y directivo docente de la S.E.D, del Atlántico, y se dictan otras disposiciones”**

“ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. De conformidad con el numeral 5 del artículo 2.4.6.3.9 y en coherencia con el numeral 1 del artículo 2.4.6.3.12 del Decreto 1075 de 2015, los nombramientos en periodo de prueba de que trata el presente acto administrativo son causal de la terminación del nombramiento en provisionalidad de los docentes que ocupan las plazas que fueron seleccionadas por los elegibles y están siendo provistas por este acto administrativo.

Los docentes provisionales a los cuales se les termine el nombramiento provisional excepcionalmente se les podrá garantizar su vinculación sin solución de continuidad en los casos que los docentes nombrados en periodo de prueba por el presente acto administrativo decidan no posesionarse o soliciten una prórroga para la posesión que sea aceptada por la Secretaría, o cuando la Secretaria Departamental de Educación” (negrillas y lo subrayado fuera del texto original).

Conforme lo antes expresado en la citada disposición los docentes que se encontraban vinculados provisionalmente a la Secretaria Departamental, su



nombramiento provisional se dará por finalizado mediante la citada resolución, como el caso de la Sra. **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**.

SEPTIMO: Que mediante **Decreto 000042 de fecha doce (12) de enero de 2024**, el Gobernador del Departamento del Atlántico delegó en la Secretario de Educación Departamental, las funciones de ***"Dictar los actos administrativos relacionados con todas las situaciones administrativas que rigen para los docentes, directivos docentes y administrativos de establecimientos educativos, que sean de competencia de la autoridad nominadora y de conformidad con el régimen de carrera especial docente que rige al educador respectivo o al régimen de carrera administrativa general que rige al funcionario administrativo, y las reglamentaciones aplicables a cada uno de estos regímenes" y "Terminar los nombramientos en provisionalidad de cargos docentes, de con conformidad con las causales y criterios establecidas en el Decreto 1075 de 2015, y de cargos administrativos de establecimientos educativos, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015."***

OCTAVO: La Sra. **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**, es sujeto especial de protección constitucional, por lo cual tiene derecho a gozar de la estabilidad laboral reforzada por ser una persona próxima a pensionarse –o prepensionados– es una protección que blindo la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez ante su posible revés como consecuencia de la pérdida del empleo ocasionada por una eventual arbitrariedad del empleador.

En relación con las personas protegidas constitucionalmente con estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia constitucional ha considerado tradicionalmente que estas son los menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados. No obstante, se ha establecido que las personas próximas a pensionarse pueden ser sujetos de especial protección constitucional cuando en los hechos presentados al juez de tutela se hace evidente que estas están en riesgo de sufrir una afectación a su mínimo vital, como es caso de la accionante quien tiene a su cargo un hermano mayor de 59 años de edad, discapacitado que no puede valerse por sí mismo, y depende de su hermana que a la fecha fue desvinculada laboralmente, lo cual afecta el mínimo vital de la accionante y su hermano discapacitado.

Sobre el particular considero importante tener en cuenta los distintos fallos en los cuales la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado al respecto:

En la **sentencia T-693 de 2015**, donde se estudió el caso de una persona de 62 años cuyo contrato de trabajo a término fijo no fue renovado por parte de la Empresa Social del Estado Pasto Salud a pesar de estar próxima a pensionarse, la Corte se manifestó sobre la procedencia de la acción de tutela en este tipo de situaciones:



Fredys E Padilla M

Abogado

“En innumerables oportunidades, las diferentes Salas de Revisión han precisado que cuando exista un conflicto de índole laboral que comprometa significativamente los derechos fundamentales de una persona de avanzada edad y, además, la acción ordinaria prevista jurídicamente para resolver el conflicto no garantice de manera oportuna y plena las prerrogativas constitucionales comprometidas; la acción de tutela es procedente”.

En el mismo sentido, la **sentencia T-824 de 2014** se ocupó del caso del reintegro de un trabajador oficial que fue desvinculado por expiración del plazo presuntivo cuando estaba próximo a pensionarse, indicando lo siguiente:

“Así bien, la jurisprudencia constitucional ha admitido, de manera excepcional, la procedencia de la tutela para ordenar reintegros laborales, siempre que el juez constitucional se percate de que el medio de defensa existente no resulta eficaz para la protección efectiva de los derechos fundamentales invocados. Ahí podrá, válidamente, garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, aceptando la procedencia de la acción de tutela y estará habilitado para conceder la protección constitucional de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta ineficaz ventilar el debate ante la jurisdicción laboral”.

En este orden de ideas, concluye la Sala que, si bien por regla general la tutela no es procedente para solicitar el reintegro de un trabajador, puede suceder que esta sea la vía indicada para ventilar asuntos de esta naturaleza cuando quiera que de las circunstancias del caso concreto se observe que los mecanismos ordinarios no resultan eficaces para lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales invocados. En el caso particular de los prepensionados, la edad y el hecho de que el antiguo salario sea el único medio de sustento de quien solicita la protección son indicadores de la precariedad de su situación y, en consecuencia, de la necesidad de que su asunto sea tramitado a través de un mecanismo judicial preferente y sumario como lo es el recurso de amparo.-
SENTENCIA T-357 DE 2017.

NOVENO: De conformidad con el artículo 12 de la Ley 790 del 27 de diciembre de 2002 “por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República”, se estableció lo siguiente:

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



Fredys E Padilla M

Abogado

de la promulgación de la presente ley.” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

DECIMO: El artículo 2.2.12.1.2.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, determinó:

“Artículo 2.2.12.1.2.1 Destinatarios. No podrán ser retirados del servicio las madres o padres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 2.2.11.3.1.1. (sic)” (Debe entenderse que la referencia correcta es el artículo 2.2.12.1.1.1 del presente decreto)

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

“ARTÍCULO 263. REDUCCIÓN DE LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. Las entidades coordinarán con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa y su financiación; definidas las fechas del concurso las entidades asignarán los recursos presupuestales que le corresponden para la financiación, si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9º de la Ley 1033 de 2006.

(...)

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

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

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



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

DECIMO SEGUNDO: Así mismo el **artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021** “Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados”, reglamentaron de manera exegética:

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

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

1. Acreditación de la causal de protección:

a) Madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica:

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

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

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



Nacional para Ciegos (INCI) para las limitaciones visuales; y al Instituto Nacional para Sordos (INSOR) para las limitaciones auditivas;

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

d) Personas próximas a pensionarse: Sin perjuicio de que el servidor público que considere encontrarse en este grupo adjunte los documentos que acreditan la condición que invoca, los jefes de personal o quienes hagan sus veces deben verificar que a los servidores que puedan encontrarse en estas circunstancias en efecto les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, y expedir constancia escrita en tal sentido.

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

2. Aplicación de la protección especial:

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

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

La garantía para los servidores próximos a pensionarse deberá respetarse hasta el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez.



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

DECIMO TERCERO: De conformidad a lo expuesto, la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLANTICO**, al reportar la plaza que ocupa como docente en provisionalidad definitiva la Sra., **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**, en el **proceso de Selección, de méritos No. 2165 de 2021**, para proveer los cargos en vacancia definitiva de directivos docentes y docentes pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Docente, que prestan su servicio en establecimientos educativos que atienden población mayoritaria ubicados en los municipios no certificados del **DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO**, desconoció e implicó de manera irregular lo contemplado en el artículo 12 de la Ley 790 del 27 de diciembre de 2002, el artículo 2.2.12.1.2.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, el parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, el artículo 5º de la Ley 2115 del 29 de julio de 2021 y el artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021, configurando de manera directa una violación a mis derechos fundamentales consagrados en la Constitución Nacional, consistentes en el **DERECHO A LA VIDA (Art. 11, C.N.)**, **DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C.N.)** Y **A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C.N.)**; **POR CONEXIDAD A LA PRIMACÍA DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C.N.)**, **DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.)**, **LA DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C.N.)**, **AL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C.N.)** Y **PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.)**, **ENTRE OTROS**, así como los principios de **LA CONFIANZA LEGÍTIMA**, **LA EQUIDAD**, **EDUCACIÓN DE CALIDAD**, **DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO**, **MÉRITO** Y **LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**.

DECIMO CUARTO: Que la **Resolución No 4262 del 19 de diciembre de 2023**, *“Por medio de la cual se realiza unos nombramientos en periodo de prueba de unos educadores en la planta docente y directivo docente de la S.E.D, del Atlántico, y se dictan otras disposiciones”*, y la **RESOLUCION No. 0062 de enero 16 de 2024**, *“Por medio de la cual se terminan unos nombramientos provisionales de la planta de cargos de personal docente y directivo docente del departamento del atlántico, financiada con recursos del sistema general de participaciones”*. Afecta de manera grave los derechos de la accionante como lo son el **DERECHO FUNDAMENTAL A LA VIDA (Art. 11, C.N.)** y su forma de subsistencia, así como la **PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.)**, como quiera que la terminación de la vinculación de la accionante en provisionalidad definitiva, de la Sra., **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**, la dejo de un momento a otro sin trabajo y sin forma de responder por los requerimientos y necesidades económicas y alimenticias propias y de su familia, situaciones estas que generan una mayor afectación en el núcleo esencial de sus derechos y el de su familia.



DECIMO QUINTO: Sin duda alguna la protección especialísima que tiene el derecho fundamental al trabajo, es trasgredido por **la Gobernación del Atlántico, y la Secretaria de Educación Departamental del Atlántico**, de manera abierta y flagrantemente, al reportar las plazas docentes vacantes, al desconocer e inaplicar de manera irregular lo contemplado en el artículo 12 de la Ley 790 del 27 de diciembre de 2002, el artículo 2.2.12.1.2.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, el parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, el artículo 5º de la Ley 2115 del 29 de julio de 2021 y el artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021, y a su vez desconoció que la actividad laboral docente está supeditada a las normas contenidas no solamente en el Decreto – Ley 2277 de 1979 y el Decreto 1278 del 2002, sino que se enmarcan dentro del **BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD (Arts. 93 y 94, C. N.)** y goza de la especial protección del Estado en todas sus formas – **DERECHO A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C. N.)** – y en este caso en cuanto a la profesionalización que está siendo truncada por la Entidad accionada.

DECIMO SEXTO: El trabajo y su protección estatal, la dignidad humana y del trabajador, los principios mínimos de las relaciones laborales crean entre si un bloque de derechos inalienables del trabajador, los cuales deben ser garantizados por la acción del Estado en todas sus instancias. Así pues, la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, Y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, controvierten de manera abierta los postulados de la **IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C. N.)**, al forzar a aceptar una terminación unilateral de un nombramiento provisional definitivo, sin el mínimo respeto a la **PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**, lo que afecta de manera flagrante la situación personal, laboral, patrimonial de la accionante Sra., **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**.

DECIMO SEPTIMO: El derecho a la **DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C. N.)** fue abiertamente conculcado por la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, ya que dicha esfera contiene los principales postulados individuales que debe proteger el Estado Social y Democrático de Derecho; y dichas entidades al realizar **el proceso de Selección, de méritos No. 2165 de 2021**, inaplicado el artículo 12 de la Ley 790 del 27 de diciembre de 2002, el artículo 2.2.12.1.2.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, el parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, el artículo 5º de la Ley 2115 del 29 de julio de 2021 y el artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021, por lo que la presente Acción Constitucional emerge como protección exclusiva e inmediata del orden constitucional, legal o del interés público.

DECIMO OCTAVO: **EL DERECHO AL TRABAJO, A SUS BENEFICIOS MÍNIMOS Y A LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C. N.)** está siendo desconocido con la actuación irregular de la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA**



SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO, toda vez que el trabajo (en todas sus formas) contiene para este caso, por lo menos, los siguientes derroteros: a) irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; b) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; c) primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; y, d) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

DECIMO NOVENO: La presente tutela es procedente por cuanto los actos administrativos objeto de la presente son actos administrativos sobre los cuales no procede recurso alguno de conformidad a lo señalado en el artículo 75 del C.P.A.C.A.

CONSIDERACIONES DE HECHO Y DERECHO

EL DEBIDO PROCESO:

La Honorable Corte Constitucional ha sostenido sobre el **DERECHO AL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO** (Art. 29, C. N.):

“...(i) es un derecho fundamental de rango constitucional; (ii) implica todas las garantías mínimas del debido proceso concebido en el artículo 29 de la Constitución; (iii) es aplicable en toda actuación administrativa incluyendo todas sus etapas, es decir, desde la etapa anterior a la expedición del acto administrativo, hasta las etapas finales de comunicación y de impugnación de la decisión; y (iv) debe observar no solo los principios del debido proceso sino aquellos que guían la función pública, como lo son los de eficacia, igualdad, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad...”

En virtud de lo expuesto, el debido proceso administrativo impone a las entidades del Estado adelantar cualquier actuación o procedimiento administrativo, cuyo propósito sea crear, modificar o extinguir situaciones jurídicas, con la estricta observancia de los lineamientos previamente consagrados por el legislador, esto con el objeto de garantizar a los ciudadanos que puedan verse afectados por el ejercicio de la función pública, la protección de sus derechos de contradicción y defensa.

Sobre el particular, la Corte Constitucional sostuvo lo siguiente en la **Sentencia SU-913 de 20094**:

“...(i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos



Fredys E Padilla M

Abogado

***fundamentales;** (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se auto vincula y auto controla, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe.”*

Es absolutamente claro que con el actuar de la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, a través del **Proceso de Selección de méritos No. 2165 de 2021**, conculca de manera flagrante los principios del debido proceso administrativo, materializados en el **artículo 209 de la Constitución Nacional y desarrollados en el artículo 3 del C.P.A.C.A.** La vulneración al principio del debido proceso se mantuvo, pues la(s) accionada(s) generaron una omisión y extralimitación en las facultades reglamentarias, que vulneraron los principios constitucionales que corresponden al debido proceso administrativo y los principios que orientan la función pública.

Cuando se establecen las personas dignas de estabilidad reforzada por conformar el conjunto de ciudadanos con debilidad manifiesta, ha quedado tácitamente definido un requisito del debido proceso, en caso de pérdida del empleo. Ya no será posible, terminar un vínculo laboral, sin acudir al Ministerio del Trabajo para que convalide la decisión del retiro, porque nadie puede ser evaluado en sus condiciones de debilidad manifiesta, sino este ente del Estado.

Así lo determina la siguiente Jurisprudencia de la Corte Constitucional:

“La Corte Constitucional de Colombia en la **Sentencia T 320 de 2016** también ha indicado que la estabilidad laboral reforzada: Es un derecho que tienen todas las personas que se encuentren (...) en una situación de debilidad manifiesta” en razón de lo anterior el trabajador “no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. **(Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, T 320, 2016).**”

Nótese que se trata de dos requisitos que confluyen y que no son alternativos. Tiene que existir justa causa y solicitar autorización de la autoridad laboral competente.

Elemental deducción es asumir, que tratándose de un empleado público, para el caso en provisionalidad, la justa causa no es otra que la terminación del cargo porque su función será cumplida por un empleado de carrera que inicia el período de prueba.

Entonces, nadie discute que el acto administrativo aduce una justa causa, tácitamente y aplicando el concepto propio del derecho laboral privado. En efecto,



la propia ley establece que el empleado provisional termina su cargo cuando se nombra a quien llega en período de prueba.

Pero queda por delante aquel juicio de ponderación, que ni la entidad atendió a motu proprio para conocer si se estaban vulnerando derechos fundamentales de la accionante. En todo caso, la obligación legal era acudir al Ministerio de Trabajo para solicitar el permiso de desvinculación. La falta de esta instancia procedimental es lo que conlleva la violación al debido proceso.

No puede ser de otra manera, pues el mandato constitucional desarrollado por la hermenéutica de la Corte, no admite resquicios y ha catalogado ya, al disminuido físico, como ciudadano revestido de debilidad manifiesta, porque irremediablemente las facultades físicas y psíquicas, sin que pueda opinarse en contrario por ser una conclusión prodigada por la ciencia médica que al derecho le compete regular.

A la Sra., **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**, se le violentó el debido proceso, pues una resolución aparentemente legal la priva de seguir gozando de su trabajo, sin que en ninguna parte de la actuación se motive acerca de su condición como **PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE ESTAR PROCIMA A PENSIONARSE**, unido a esto, se explique acerca de una imposibilidad de mantenerla en el cargo, aunque retirarla sea desconocer el principio de estabilidad laboral reforzada.

La mera forma del acto administrativo da cuenta de la lesión al derecho fundamental invocado, pues se trata de una resolución que señala muchísimos destinatarios, todos cobijados bajo la misma premisa legal, acto considerado como de trámite que por su naturaleza no admite recurso alguno.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA:

Esta institución, con dinámico desarrollo jurisprudencial, vincula en su naturaleza, las más de las veces el derecho a la salud, el derecho a la seguridad social, el derecho al trabajo (quién lo duda). A tal punto ha logrado un reconocimiento dentro del Estado Social, que ya se le cataloga como un derecho fundamental en sí mismo, a pesar de que su carácter accesorio con aquellos derechos fundamentales de vieja data y reconocimiento, le guardan un sitio más instrumental que esencial en esa categoría de derechos.

En Colombia, tanto la legislación como los pronunciamientos de las Altas Cortes han creado y regulado medidas para garantizar la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que se consideran en una situación de debilidad manifiesta. Esto significa que el empleador no podrá despedir o desvincular al trabajador protegido sin una justa causa o razón objetiva y, en algunos casos, sin la previa autorización de la autoridad competente.

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.

Más parece un ejemplo de los denominados derechos fundamentales por conexidad, según definición jurisprudencial:

“Los derechos fundamentales por conexidad son aquellos que, no siendo denominados como tales en el texto constitucional, sin embargo, les es comunicada esta calificación en virtud de la íntima e inescindible relación con otros derechos fundamentales, de forma que si no fueran protegidos en forma inmediata los primeros se ocasionaría la vulneración o amenaza de los segundos. Es el caso de la salud, que no siendo en principio un derecho fundamental, pasa a gozar de esta categoría cuando la desatención del enfermo amenaza con poner en peligro su vida. El derecho a la seguridad social está vinculado directamente con el derecho fundamental al trabajo, siendo emanación suya la pensión de vejez. Sentencia No. T-491/92”

En reciente Sentencia SL1152 de 2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dio un giro a la tesis que ha venido defendiendo hace ya varios años respecto a los requisitos y beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

La Corte, al analizar el proceso en sede de casación, concluyó que era necesario reevaluar la tesis expuesta con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones que impone al país la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, concluyendo que dicho instrumento resulta plenamente vinculante a la hora de interpretar la protección derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De esta manera, la primera precisión importante que se realiza en esta Sentencia es el abandono de los porcentajes de pérdida de capacidad laboral como criterio para determinar quiénes son beneficiarios de la garantía en cuestión:

Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el



artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013.

Acto seguido, la Corte deja claro que el entendimiento correcto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en consonancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es que, para que la garantía de estabilidad reforzada opere deben acreditarse tres requisitos, dejando claro de que estos pueden ser demostrados por el trabajador a través cualquier medio de prueba:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.*

Frente a este aspecto, la Corte fue enfática al señalar que el razonamiento expuesto excluye como beneficiarios de la estabilidad reforzada a aquellas personas que padezcan simplemente dolencias o enfermedades temporales que no implican una limitación de mediano o largo plazo, pues estas últimas son las que activan la protección.

En caso de que el trabajador logre demostrar los elementos descritos, operará la presunción de despido discriminatorio en contra del empleador, quien, para desvirtuarla deberá acreditar que realizó los ajustes razonables que le correspondían (o que no los pudo realizar por resultar excesivos), o la configuración de una causal objetiva o una justa causa de terminación del contrato de trabajo:

Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

La claridad o precisión acerca de la naturaleza jurídica de la estabilidad laboral reforzada, no es retórica vacua que repela a este libelo, pues al tratarse de una acción de tutela, al señor juez no puede sino ponerse en estudio aquellos derechos fundamentales que se vulneran, para que el triunfo de la litis se funde en el amparo de alguno o de todos ellos.



La estabilidad laboral reforzada es un derecho constitucional que tienen ciertas personas que se hallan en condiciones de debilidad manifiesta. En ese grupo, lo ha manifestado la Corte Constitucional, se encuentran las personas con una discapacidad física o psíquica.

DERECHO AL MÍNIMO VITAL:

Derecho fundamental también por conexidad, porque resiste el mismo análisis de la estabilidad laboral reforzada. Derecho que además tiene dentro de la teoría general de la prueba, un eximente inicial, pues aducirlo es afirmar un hecho indefinido que consiste correlativamente en decir que el salario devengado es el único ingreso con el que se cuenta la accionante y su familia.

Como se sabe, imposible es probar el aserto por quien lo aduce, pues la indefinición de la afirmación no exige prueba, porque es imposible. Se está diciendo que no hay otros ingresos, ni otros bienes, diferentes al emolumento que el cargo depara.

Otra razón adicional, para atribuir anomalías en el acto administrativo que dispone el retiro. Pues si no se avaló por la autoridad laboral de rigor; ni dentro de la propia motivación se desvirtuó la sujeción al mínimo vital; esté resultó reconocido.

En efecto, no hay manifestaciones de hechos positivos que contradigan que la accionante se afecta en su mínimo vital; por ejemplo, no se muestra que tenga bienes u otros ingresos que impidan que su terminación del cargo le acarree consecuencias económicas lesivas.

Por último, hasta necio es recordar que el mínimo vital es de naturaleza cualitativa. Esperar que sea apenas el que supla las necesidades y no su congrua manifestación, sería pretender que la igualdad social, económica etc., para las personas que padecen de una discapacidad física, consista en la mera subsistencia, aunque ello implicara perder calidad de vida cuando, como en este caso, se termine la función y no se reciba más salario a partir de ese momento.

Para refrendar este concepto, un breve aparte jurisprudencial alcanza:

“MÍNIMO VITAL DE SUBSISTENCIA-*Concepto no es meramente cuantitativo sino también cualitativo. El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana.”*

DERECHO AL TRABAJO:



El carácter programático del derecho al trabajo es una cortapisa cuando se le reclama al Estado, pues no siempre se cuenta con el espacio disponible para concederlo. Por el contrario, cuando el reclamo no es para que se prodigue lo que tal vez no tenga disponibilidad; sino para que se conserve lo que ya se ostentaba; la obligación estatal es reconocer ese derecho fundamental, máxime si viene unido a un principio constitucional como el de la estabilidad laboral reforzada.

Además, se trata de garantizar un mínimo vital que no es otra cosa que el ingreso económico con el que cuenta el ciudadano.

Pero esto último es un reclamo adicional, aunque cardinal, que tampoco condiciona esta acción, porque el derecho al trabajo y como se dijo, ya se ejercía y no puede perderse si hay condiciones para mantenerlo.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA VIDA:

El artículo 11 de la Constitución Nacional, consagra: **"El derecho a la vida es inviolable..."**. En un primer sentido, el anterior principio indica que la Constitución protege a las personas contra toda acción u omisión de cualquier naturaleza, que objetivamente ponga en peligro la vida de un ser humano. Ello se fundamenta en la característica de inviolabilidad que es de la esencia misma del mencionado derecho. Esto significa que la vida es de un valor ilimitado como correlativamente lo es su protección. En otras palabras, la vida es un derecho absoluto y por consiguiente no admite límites como sí se establecen para otros derechos fundamentales. Lo anterior se reitera con la prohibición de la pena de muerte que consagra nuestra Carta.

Otra característica relevante de este derecho es que la vida constituye la base para el ejercicio del resto de los derechos consagrados tanto en la Constitución como en la ley; ósea, la vida misma es el presupuesto indispensable para que cualquier sujeto se constituya en titular de derechos u obligaciones.

Las anteriores consideraciones conducen a afirmar que el primer deber de un Estado es **PROTEGER LA VIDA DE LOS ASOCIADOS**, adoptando todas aquellas medidas que permitan a los ciudadanos vivir en condiciones dignas esto es aún más claro si se tiene en cuenta que el Estado Social de Derecho, como lo ha venido reiterando la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional se funda en el respeto a la dignidad humana y tiene, como uno de sus fines esenciales **"garantizar la efectividad de los principios y derechos"**.

Entendido así, el alcance del derecho a la vida y a la correlativa obligación absoluta del Estado para protegerla y garantizarla, es evidente que en aquellos casos como el presente, en el que el vínculo laboral deviene en **INDISPENSABLE** para garantizar tanto el sustento económico como el servicio de salud para salvaguardar el derecho a la vida (propio y de mi núcleo familiar), éste último como imperativo ante la falta de alternativas económicas que me permitan solventar los requerimientos económicos del sostenimiento familiar y que, ante la prontitud en el concurso de méritos en curso, hace imposible procurarme con la urgencia



requerida, un trabajo que me proporcione a mí y a mi familia los medios económicos de subsistencia adecuados.

Constitucionalmente la protección de la familia se encuentra en el Preámbulo y en el artículo 11 (del derecho a la vida) por vía directa y por vía indirecta en el artículo 42 (de la protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad).

La **DEFENSA DE LA VIDA Y DE LA FAMILIA** forman parte de la defensa del **DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA**. Los derechos de la familia se encuentran reconocidos en normas internacionales sobre Derechos Humanos, normas rigen en Colombia por disposición del artículo 93 de la Constitución Nacional (**BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD**).

El numeral 1 ° artículo 4° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos aprobada en Colombia mediante la Ley 16 de 1.992, establece: “***Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del nacimiento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente.***”

EL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA:

tiene su origen en el texto Constitucional y el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional, y se ha entendido que este impone límites a los cambios normativos provenientes de los órganos estatales productores de derecho, cuando afectan las expectativas legítimas de los particulares.

En este sentido, se trata de una garantía en favor de las personas, que restringe la posibilidad de que se emitan decisiones abruptas y sorpresivas, sin adoptar medidas de transición o que minimicen los efectos negativos que el cambio de regulación les implica. Es decir, que su alcance no es el de hacer intangibles o inmodificables las disposiciones jurídicas, sino el de reducir el impacto negativo que el cambio en ellas pueda producir.

Es importante resaltar la íntima relación que tiene este principio con los de buena fe, seguridad jurídica y respeto por el acto propio. Este último, conocido también por la locución latina “**Venire contra factum proprium non valet**”, señala que un sujeto que ha emitido un acto, que ha definido una situación jurídica particular y concreta, en favor de otro, está impedido para modificar unilateralmente su decisión, porque de hacerlo, estaría violando la confianza que se generó con la primera conducta desplegada.

De acuerdo con lo anterior, para la configuración del principio de confianza legítima, la Corte Constitucional fijó en la **Sentencia T-311 de 2016**, los siguientes presupuestos:

“... (i) La necesidad de preservar de manera concreta un interés público, esto es, resulta indispensable para la administración generar un



cambio en sus actuaciones en aras de proteger el interés general; (ii) la demostración de que el particular ha desplegado su conducta acorde con el principio de la buena fe; (iii) la desestabilización cierta, razonable y evidente en la relación entre la administración y los administrados; y (iv) la obligación de adoptar medidas por un periodo transitorio que adecúen la actual situación a la nueva realidad. En esa medida, las actuaciones de la Administración que generen un cambio súbito en las condiciones que regulan las relaciones con los administrados, en donde exista una expectativa justificada, deben estar precedidas de un periodo de transición donde se brinde a los particulares el tiempo y los medios necesarios para que se ajusten a la nueva situación jurídica. Esa confianza, producto de la buena fe, da lugar a la aplicación de soluciones por parte del Estado, sin que esto signifique una donación, reparación, resarcimiento o indemnización a favor del particular, ni el desconocimiento del principio del interés general...”

En síntesis, el principio de confianza legítima se convierte en un deber jurídico de la administración frente a los administrados, que ha de atender en el ejercicio de la potestad de expedir actos que creen, modifiquen o extingan situaciones jurídicas, en detrimento de las ya consolidadas para ellos.

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

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



Al ostentar la parte accionante una calidad de especial protección, con base en la **Sentencia T-084 de 2018**, que extiende la cobertura de esta protección especial, es procedente brindar la protección a través de la Acción de Tutela, por el inminente daño que se ha generado al desvincular a la Sra., **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**, injustificadamente de su empleo como docente del municipio de Luruaco Atlco.

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

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

- 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*
- 2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.*

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

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

PARÁGRAFO 2. *Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y*



retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. **Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.**
2. **Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.**
3. **Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.**
4. **Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.”**
(Negrillas y subrayas son mías).

De acuerdo con el Parágrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, si en un concurso de méritos se convocan cinco (5) cargos y en la lista de elegibles quedan tres (3) personas, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad, acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia, ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia y tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

DEL PERJUICIO IRREMEDIABLE:

Para la procedencia de la presente Acción de Tutela, se debe establecer que, la vulneración a los derechos fundamentales conculcados por las Entidades configura una amenaza cierta y que la misma, a su vez, deviene de manera latente en la materialización de un perjuicio irremediable, lo que hace necesario un pronunciamiento Constitucional de urgencia. Así las cosas, la Corte ha manifestado:

“...En cuanto a la cualificación de los hechos que configuran la inminencia de un perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional ha contemplado que ese perjuicio (i) debe ser inminente; (ii) debe requerir de medidas urgentes para ser conjurado; (iii) debe tratarse de un perjuicio grave; y (iv) solo puede ser evitado a partir de la implementación de acciones impostergables. El perjuicio ha de ser inminente: "que amenaza o está por suceder prontamente". Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. (...) Hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio...” (Negrillas y subrayas no son del texto original).

De conformidad con la prueba documental adjuntada, se encuentra acreditado el perjuicio irremediable, a la accionante a su núcleo familiar, cuya desvinculación



afecta su mínimo vital, derecho a salud, la vida digna, al privarla de sustento económico, quedando expuesto a alto grado de vulnerabilidad.

Al respecto, la **Sentencia T-318 de 2017** ha conceptualizado el perjuicio irremediable, así:

“(...) De acuerdo con la doctrina constitucional pertinente, un perjuicio irremediable se configura cuando el peligro que se cierne sobre el derecho fundamental es de tal magnitud que afecta con inminencia y de manera grave su subsistencia, requiriendo por tanto de medidas impostergables que lo neutralicen. Sobre las características jurídicas del perjuicio irremediable la Corte dice en su jurisprudencia lo siguiente:

En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable...”

PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA CUANDO LOS MECANISMOS ORDINARIOS NO SON EFICACES, NI IDÓNEOS NI, PROPORCIONADOS

No se desconoce que la acción de tutela contra actos administrativos es de carácter excepcional y exige unos requisitos más precisos que los fundantes de una acción de tutela cualquiera.

Sin embargo, tampoco es acertado estar descartando este tipo de acciones, con ese manido argumento de existir otro mecanismo específico y ordinario, como sería, por ejemplo, el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho. Es clara la perentoriedad que la lesión del derecho reclama para su amparo, pues un proceso ante la jurisdicción contencioso administrativa, ni siquiera mediante la medida cautelar de la suspensión del acto, llegaría de manera tan ágil como lo hace la acción que ahora se impetra.

REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES

RELEVANCIA CONSTITUCIONAL:

La relevancia constitucional es diáfana y la Corte Constitucional en la respectiva jurisprudencia hace énfasis en la protección de los adultos mayores.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ:

Calle 14 No. 17 A 168 Galapa Atlico.
Email: frepam@gmail.com

Tel: 3006102791



Tan presente está este principio, que no exige mayor argumento, excepto que el acto administrativo que se reprocha, apenas lleva un mes de haber sido proferido.

PERJUICIO IRREMEDIABLE:

Como se advirtió en aparte que antecede, no hay apelación ni recurso alguno frente a la decisión y no se puede instaurar un medio de control y restablecimiento del derecho, porque son remedios que se anuncian tardíos, según se expuso.

IMPOSIBILIDAD DE AGOTAR OTRAS VÍAS PROCESALES:

La misma resolución cita el artículo 75 del C.P.A.C.A., como fundamento legal que no permite la interposición de recursos en estos casos.

La Sra. **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**, fue desvinculada ilegalmente, porque el acto administrativo se fundó en una causal objetiva que se aplica al común de los empleados públicos, desde el día 16 de enero de 2024, sin tener en cuenta el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas a pensionarse. El desarrollo de esta línea jurisprudencial se ha dado de forma más amplia en el contexto de reestructuración de la administración pública donde diferentes entidades estatales han sido objeto de procesos de liquidación por lo que se ha instituido la figura del retén social con el fin de garantizar los derechos al trabajo, a la seguridad social y al mínimo vital de las personas más vulnerables dentro de estas entidades como lo son las personas que se encuentran próximas a cumplir los requisitos para acceder a una pensión legal.

Sobre el particular la Corte Constitucional se ha referido a los prepensionados como aquellas personas próximas a pensionarse en el contexto de los procesos de renovación de la administración pública, entendiendo que *“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”*

“El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral de los prepensionados no se circunscribe al retén social, sino que deriva de mandatos especiales de protección contenidos en la Constitución Política y del principio de igualdad material que ordena dar un trato especial a grupos vulnerables. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, no debe confundirse la estabilidad laboral de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en el



marco del Programa de Renovación de la Administración Pública”.
(Negrillas fuera del texto).

En este orden de ideas, la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cubre incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que 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.

En todo caso, a pesar de haberse superado el contexto de la renovación de la administración pública como requisito para ser considerado sujeto de especial protección constitucional en el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico.

Al respecto es importante señalar que la jurisprudencia constitucional brinda elementos importantes para determinar cuándo la persona que reclama la estabilidad laboral se encuentra en condición de debilidad manifiesta, lo que en el entendimiento de la Corte Constitucional se da cuando la persona no puede desarrollar en condiciones normales sus labores. En ese sentido **las sentencias T-302 de 2013, T-692 de 2015 y T-372 de 2017**, ha indicado que: **“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”.**

Bajo la órbita de la Corte Constitucional debe probar el trabajador la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador (sentencias **SU-049 de 2017, SU-040 de 2018 y SU-087 de 2022**). Con lo hasta aquí manifestado queda ampliamente explicada la forma en que opera el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Conforme a las pruebas documentales aportadas se evidencia plenamente que cuando se dio por terminada la relación laboral de la accionante, persistía una condición médica que impide el desempeño de su trabajo en condiciones normales, aspecto que no ofrece duda, toda vez que del acervo probatorio allegado por esta se evidencia la historia clínica el diagnóstico del hipotiroidismo que padece la accionante.



Así, por la violación de sus derechos fundamentales a partir de un proceder ilegal de la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, la acción de tutela no solo es procedente por cumplir también con los requisitos de esta acción contra actos administrativos; si no que las peticiones deben ser concedidas.

Con base a los hechos narrados y a las consideraciones expuestas, solicito a usted señor Juez, conceder las siguientes:

PETICIONES

PRIMERA: TUTELAR los derechos fundamentales de la Sra., **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**, a la **A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO** (Art. 25, C.N.); **POR CONEXIDAD A LA PRIMACÍA DE LOS DERECHOS INALIENABLES** (Art. 5º, C.N.), **DEBIDO PROCESO** (Art. 29 C.N.), **LA DIGNIDAD HUMANA** (Art. 1º, C.N.), **AL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR** (Art. 53, C.N.), **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONEXIDAD CON LA SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD** (Art. 42, C.N.), **ENTRE OTROS**, así como los principios de **LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, o en su defecto cualquier otro del mismo rango que se determine como violado.

SEGUNDA: Ordenarle a la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de este **FALLO** reintegre a la Sra., **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**, al cargo de docente de primaria adscrita a la **SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, en el municipio de Manatí Atlco, en la **Institución Educativa del Municipio de Luruaco Atlco**, o en su defecto a un cargo similar en las mismas condiciones en se encontraba vinculada.

TERCERA: En caso que la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, no den respuesta alguna a su despacho dentro de la presente acción de tutela, se aplicación a la presunción de veracidad conforme lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

CUARTA: En caso de tutelarse los derechos invocados, prevenir a la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, frente al incumplimiento o desacato del fallo que se profiera dentro del presente proceso.



Fredys E Padilla M

Abogado

INFRACTORES

La presente acción constitucional está dirigida contra la Secretaria de Educación Departamental del Atlántico, representada por el Dr., **LEYTON DANIEL BARROS TORRES**, Secretario de Educación Departamental del Atlántico, y se vincule formalmente a la Gobernación del Atlántico, representada por el Dr. **EDUARDO VERANO DE LA ROSA**, Gobernador del Departamento del Atlántico, y el Ministerio de Educación Nacional, representada por la Dra., **AURORA VERGARA FIGUEROA**, y la Comisión Nacional del Servicio Civil, representada por el Dr., **MAURICIO LIEVANO BERNAL**, o por quien haga sus veces al momento de la correspondiente notificación, por la violación a los derechos fundamentales de mi representada a la vida, salud, dignidad humana, al trabajo, debido proceso, estabilidad laboral reforzada en conexidad con la seguridad social.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundó la presente en lo preceptuado por el Art. 86 de la Constitución Nacional; en concordancia con lo establecido en el Título II, Capítulo Segundo de la Constitución Nac., los Decretos 2591 de 1991 y 306 de 1992, Decreto 2463 del 2001, y demás normas aplicables.

DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

DERECHO A LA VIDA (ART. 11, C.N.), DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C.N.) Y A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C.N.); POR CONEXIDAD A LA PRIMACÍA DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C.N.), DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.), LA DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C.N.), AL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C.N.), ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONEXIDAD CON LA SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.), ENTRE OTROS, así como los principios de LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

PRUEBAS

Me permito aportar como pruebas documentales las siguientes:

- Copia de la Historia Laboral de la Sra., **NADIA LUZ PASTRANA DIAZ**;
- Copia de la Resolución No. 4262 de 2023;
- Copia de la Resolución No. 0062 de 2024;
- Petición dirigida al Sr, **PABLO ANDRES MORILLO VIÑAS**;

Calle 14 No. 17 A 168 Galapa Atlico.
Email: frepam@gmail.com

Tel: 3006102791



Fredys E Padilla M

Abogado

-Constancia de prestación de servicios;

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento que se entiende prestado con la presentación de la presente, manifestó que ninguno ni el suscrito ni mi representada hemos interpuesto acción de tutela ante otra autoridad, por los presente hechos.

ANEXOS

Me permito anexar a la presente los documentos relacionados en el capítulo de las pruebas, copia de la misma para el archivo y traslado a la entidad accionada.

NOTIFICACIONES

La gobernación del Atlántico: en la Calle 40 entre Carreras 45 y 46 Barranquilla DE, y al correo electrónico: **notificacionesjudiciales@atlantico.gov.co**

La Secretaria de Educación Departamental del Atlántico: en la Calle 40 entre Carreras 45 y 46 piso 02 Barranquilla DE, y al correo electrónico: **educacion@atlantico.gov.co, y notificacionesjudiciales@atlantico.gov.co**

El Ministerio de Educación Nacional: Calle 43 No. 57 - 14. CAN. Bogotá, Colombia, al correo electrónico: **notificacionesjudiciales@mineducacion.gov.co**

La Comisión Nacional del servicio Civil: Avenida Calle 100 # 9a 45. Edificio 100 Street - Torre 1 - Piso 12. Bogotá D.C., Colombia, y al correo electrónico: **notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co**

La Accionante en la Calle 68B 50 76 BARRANQUILLA, y al correo electrónico: **nalupadi@gmail.com**

El suscrito en la Calle 14 No. 17 A 168 de Galapa Atico, y al correo electrónico: **frepam@gmail.com**

Del Sr. Juez muy atentamente:

FREDYS E PADILLA MALDONADO
C.C. No. 8.792.438 de Galapa
T.P. No. 56.347 Minjusticia