

Montería, 15 de abril de 2021

SEÑOR

SEÑOR JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA (REPARTO)

E. S. D.

REFERENCIA: ACCION CONSTITUCIONAL DE TUTELA
ACCIONANTE: SANDRA PATRICIA CORREA CUBIDES
ACCIONADOS: GOBERNACION DE CORDOBA / SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE CORDOBA / COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

ASUNTO: PRESENTACION DE ACCION CONSTITUCIONAL DE TUTELA

SANDRA PATRICIA CORREA CUBIDES, Identificada con cedula de ciudadanía N° 52.146.382, con domicilio y residencia en la ciudad de Montería, actuando en nombres propio, llego ante usted, con el respeto que me caracteriza y de conformidad con el artículo 86 de la constitución política, a fin de instaurar ACCION DE TUTELA, en contra de la SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE CORDOBA, LA GOBERNACION DE CORDOBA y LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, para efectos de que se protejan los derechos fundamentales a LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, por mi condición de madre cabeza de hogar, al MINIMO VITAL, AL TRABAJO, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA DIGNIDAD, A LA IGUALDAD, AL DEBIDO PROCESO y demás derechos que en atención a las acciones y omisiones de las entidades aquí accionadas se hallen vulnerados en atención a los siguientes:

FUNDAMENTOS FACTICOS

PRIMERO: Desde el día 26 de diciembre del año 2001, mediante el decreto N° 001573, fui nombrada provisionalmente como profesional universitario, Código 340 Grado 2, de la Secretaria de Educación de Córdoba.

SEGUNDO: Desde que me posesione en el anterior cargo, inicie una carrera administrativa en la Gobernación de Córdoba y en virtud de esta se han generado distintos actos administrativos "DECRETOS", mediante los cuales pase de PROFESIONAL UNIVERSITARIO A PROFESIONAL ESPECIALIZADO, como también, por medio de estos decretos se me fue dando un grado cada vez mayor dentro de la entidad.

Actualmente ocupo el cargo de Profesional Especializado - Código 22 / Grado 10, en la Secretaria de Educación De Córdoba, esto de conformidad con el decreto 0327 del 2014.

TERCERO: El día 28 de noviembre de 2018, presente con destino a la SECRETARIA DE EDUCACION DE CORDOBA / GOBERNACION DE CORDOBA, una misiva con la finalidad de poner en conocimiento a estas dos entidades la calidad que ostento de MADRE CABEZA DE FAMILIA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA, explicando en dicho comunicado tanto los fundamentos facticos, como lo jurídicos que acreditaban tal condición.

El día 06 de febrero de 2019, me permití reiterar la comunicación enviada el día 28 de noviembre de 2018.

Con ello se buscaba no solo poner en conocimiento a estas entidades de tal situación, sino con ello, exhortarlas para efectos de que se abstuvieran a ofertar mi vacante en cualquier concurso de méritos que se llegare a realizar.

CUARTO: Mediante el acuerdo N° 20191000002006 del 05 d marzo de 2019, se convocó y se establecieron las reglas del proceso de selección por mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CÓRDOBA - Convocatoria No. 1106 de 2019 - TERRITORIAL 2019, entre los cuales se ofertó para ocupar en propiedad el puesto que actualmente ocupo en provisionalidad.

QUINTO: Lo anterior me genero cierta incertidumbre, no por el hecho de que mi puesto, el cual ocupo en provisionalidad haya sido ofertado en el examen de concurso de méritos para ser ocupado en propiedad, toda vez que así lo estipula la ley, salvo ciertas excepciones, que previamente al acuerdo mencionado en el hecho anterior, le había notificado y puesto en conocimiento tanto a la SECRETARIA DE EDUCACION DE CORDOBA, como también a la GOBERNACION DE CORDOBA, habida cuenta que desde hace un tiempo considerable ostento la calidad de MADRE CABEZA DE FAMILIA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA y ambas entidades tenían pleno conocimiento de ello.

SEXTO: Para ilustrar mi condición de MADRE CABEZA DE FAMILIA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA, me permito exponer lo siguiente:

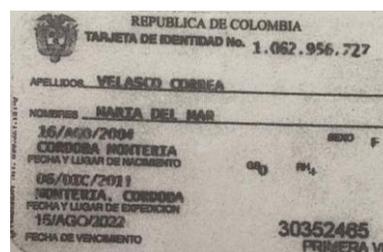
- Sea lo primero, entrar a detallar la conformación de mi núcleo familiar:

NOMBRES	APELLIDOS	EDAD	PARENTESCO
ANGELO	VELASCO RAMIREZ	51	CONYUGE
ANDREA CATALINA	VELASCO CORREA	25	HIJA

MARIA DEL MAR	VELASCO CORREA	16	HIJA
---------------	----------------	----	------

Ahora bien, es dable traer a colación los presupuestos jurisprudenciales para que una mujer sea considerada como tal: *La condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos, a saber: (i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.*

Teniendo en cuenta lo anterior, me permito entrar a enmarcar cada elemento en mi situación fáctica, conforme a las siguientes consideraciones: **(i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar:** Frente a este elemento, sea lo primero indicar que a la fecha tengo bajo mi absoluta responsabilidad a mi menor hija MARIA DEL MAR VELASCO RAMIREZ, quien actualmente tiene la edad de 16 años y se encuentra cursando grado undécimo (11) en la institución educativa GIMNASIO CAMPESTRE.



Así mismo, velo por la salud y el sostenimiento de mi cónyuge ANGELO VELASCO RAMIREZ, quien padece una discapacidad NEURO-SENSORIAL PERMANENTE, producto de un mal procedimiento médico que le hizo perder su vista.

Frente al caso particular de mi esposo, me permito indicar que si bien por su edad, falta de empleo y oportunidades padecía una situación económica gravísima desde hace mucho tiempo, a raíz de la afectación en su visión por el mal procedimiento médico del que fue sujeto, todas sus posibilidades terminaron de frustrarse a raíz de la incapacidad medica permanente que padece y a las distintas recomendaciones que le fueron dadas por los médicos tratantes. Adicional a ello se encuentra sometido a infinitos procedimientos médicos en pro de conservar su visión, de los cuales la mayoría son realizados en Bogotá y Medellín.



Frente al siguiente elemento: **(ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente;** me permito manifestar que desde hace más de 15 años he venido ejerciendo la jefatura de mi hogar, esta nunca ha sido de carácter ocasional y mucho menos transitorio, habida cuenta que por múltiples razones, tales como la falta de oportunidades laborales y en especial a distintos padecimientos de salud, mi esposo se vio imposibilitado para laborar, máxime cuando este goza de estudios y de una carrera profesional, con el agravante que hace varios años al someterse a un procedimiento médico para mejorar su visión, debido a una mala praxis del profesional de la salud, adquirió una bacteria que le hizo perder la vista en un 100% de su ojo derecho y actualmente estamos en la ardua lucha porque esta infección no termine costándole la visión del otro ojo y padezca como consecuencia de ello una ceguera total en sus dos ojos; Razones por las cuales asumí este rol de madre cabeza de hogar con mucha determinación, velando siempre por los intereses generales de mi núcleo familiar.

En atención al tercer elemento: **(iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo;** como indique anteriormente, por distintos motivos, tales como la falta de oportunidades laborales y la precaria salud con la que ha contado mi pareja, quien es el padre de mis dos hijas, este desde el año 2004 no pudo obtener un trabajo formal, tal como se evidencia en el siguiente resumen de semanas de Colpensiones:

COLPENSIONES Nit 900.336.004-7
REPORTE DE SEMANAS COTIZADAS EN PENSIONES
PERIODO DE INFORME: Enero 1967 febrero/2021
ACTUALIZADO A: 13 febrero 2021

INFORMACIÓN DEL AFILIADO

Tipo de Documento: **Cédula de Ciudadanía** Fecha de Nacimiento: **14/12/1969**
Número de Documento: **79532706** Fecha Afiliación: **11/06/1990**
Nombre: **ANGELO VELASCO RAMIREZ** Correo Electrónico: **abastecedoraroldanillo@hotmail.com**
Dirección: **CR 13 63 60 CASA 20 CASTILLA CAMPES** Ubicación: **Urbana**
Estado Afiliación: **Inactivo**

RESUMEN DE SEMANAS COTIZADAS POR EMPLEADOR

En el siguiente reporte encontrará el total de semanas cotizadas a través de cada uno de sus empleadores o de sus propias cotizaciones como trabajador independiente, es decir, las que han sido cotizadas desde enero de 1967 a la fecha. Recuerde que la Historia Laboral representa su vida como trabajador, la que usted ha construido mes a mes y año a año.

[1]Identificación Aportante	[2]Nombre o Razón Social	[3]Desde	[4]Hasta	[5]Último Salario	[6]Semanas	[7]Lic	[8]Sim	[9]Total
1006200514	BANCO DE OCCIDENTE S	19/03/1991	28/11/1991	\$54.630	36,43	0,00	0,00	36,43
79532706	ANGULO VELASCO RAMIR	01/05/2004	31/05/2004	\$59.668	0,71	0,00	0,00	0,71
79532706	VELASCO RAMIREZ ANGE	01/12/2008	31/12/2008	\$461.500	4,00	0,00	0,00	4,00
79532706	VELASCO RAMIREZ ANGE	01/10/2009	31/01/2010	\$497.000	17,14	0,00	0,00	17,14
79532706	VELASCO RAMIREZ ANGE	01/02/2010	28/02/2010	\$515.000	4,29	0,00	0,00	4,29
79532706	VELASCO RAMIREZ ANGE	01/06/2011	30/06/2011	\$987.000	4,29	0,00	0,00	4,29
79532706	VELASCO RAMIREZ ANGE	01/07/2011	31/12/2011	\$1.040.000	25,71	0,00	0,00	25,71
79532706	VELASCO RAMIREZ ANGE	01/01/2012	31/01/2012	\$566.700	4,00	0,00	0,00	4,00
(16) TOTAL SEMANAS COTIZADAS:					96,57			
(17) SEMANAS COTIZADAS CON TARIFA DE ALTO RIESGO/CONCLUIDAS EN EL CAMPO 18 - TOTAL SEMANAS COTIZADAS:					0,00			

Nótese que desde el año 1991, hasta la presente fecha, solo cuenta con 96 semanas cotizadas y su último aporte, el cual fue como independiente fue en el año 2012, por lo que se evidencia claramente la ausencia de los deberes legales de manutención de mi pareja, resaltando que a pesar de su penosa situación de salud, nunca ha dejado de ser un excelente padre y esposo.

Y por último: **(iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.** Frente a este hecho, valga recapitular las consideraciones expuestas líneas atrás; mi hija mayor, actualmente se encuentra cursando sus estudios de pregrado:

El Suscrito Coordinador de Registro y Control de la Corporación Unificada Nacional de Educación Superior C.U.N

Nit. No. 860401734-9 RC - 204933

CERTIFICA:

Que ANDREA CATALINA VELASCO CORREA, identificada con documento de identidad No. 1067943148, se encuentra cursando durante el periodo académico 20V06, quince (15) créditos correspondientes a QUINTO semestre nivelatorio del Programa Técnico Profesional En PROCESOS ADMINISTRATIVOS, jornada única en metodología Virtual.

Según calendario académico, el periodo 20V06, dio inicio el treinta (30) de noviembre de 2020 y finalizará el veintiuno (21) de marzo de 2021.

Estudios que actualmente son sufragados por la suscrita en mi condición de madre, por lo que no recibo ayuda alguna por parte de ella, por el contrario, está dependiendo exclusivamente de mí, tal y como consta en la siguiente declaración juramentada.

TERCERO: Bajo la gravedad del juramento manifiesto que mi dependo única y exclusivamente de mí señora madre **SANDRA PATRICIA CORREA CUBIDES** identificada con cedula de ciudadanía **N°52.146.382 expedida en Bogotá** siendo la persona que me suministra todos los recursos económicos y necesarios para mi subsistencia tales como vestido, alimentación, salud, estudios entre otros. Residimos bajo el mismo techo y hogar en la Cra 13 N° 63 - 60 B/ La Castellana en la ciudad de Montería departamento de Córdoba-----

Con relación a mi segunda hija, líneas atrás expuse que es menor de edad y se encuentra cursando sus estudios de bachillerato, la cual por obvias razones depende única y exclusivamente de mí.

Colorario de lo anterior, tenemos que mi **NUCLEO FAMILIAR** actualmente depende 100% de mí, esto en cuanto a educación, vivienda, alimentación, salud y demás ítems propios derivados de la constitución de una familia.

Al ser el pilar fundamental mi familia, los anteriores ITEMS dependen única y exclusivamente de la suscrita, pues soy yo quien realiza el pago de la educación de mis hijas, así mismo velo por la alimentación y la recreación de ellas, así mismo respondo en un 100% por mi lisiado esposo quien día a día batalla para no perder la poca visión de su otro ojo, soy yo quien asume el costo de sus tratamientos, así mismo quien responde por sus viáticos para realizarse las valoraciones en Bogotá con el especialista, soy yo quien realiza el pago de la casa donde actualmente residimos como núcleo familiar, la cual se la debemos a una entidad financiera y es el patrimonio que he podido ofrecerles adicional al estudio después de muchos años de trabajo, por otra parte, yo y solo yo soy quien respondo por todos los gastos del hogar tales como servicios públicos domiciliarios, mercado, transporte y demás gastos propios de la familia.

Conforme a lo anterior, muy comedidamente solicito se acceda a las siguientes:

PETICIONES

PRIMERA: Que se oficie a las entidades accionadas: SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE CORDOBA, GOBERNACION DE CORDOBA Y COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, para efectos que no se siga adelantando los trámites correspondientes al nombramiento en propiedad en la plaza que actualmente ocupo en provisionalidad como PROFESIONAL ESPECIALIZADO - CODIGO 10 - GRADO 222, en la Secretaria de Educación Departamental de Córdoba.

SEGUNDA: Como consecuencia de lo anterior, se inste a dichas entidades para efectos de que no se me remueva de mi cargo en provisionalidad.

TERCERO: En el eventual caso de continuar con el trámite de nombramiento en propiedad de la plaza que actualmente ocupo en provisionalidad, se exhorte a las entidades accionadas para efectos de reubicarme en un puesto de igual condiciones, sin que se llegasen a desmejorar mis condiciones laborales.

SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

Con fundamento en el Decreto 2591 del 1991 y en atención a la flagrante violación de los precitados derechos fundamentales, solicitamos respetuosamente que se ordene a la SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE CORDOBA, GOBERNACION DE CORDOBA Y COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, para que de manera inmediata SUSPENDAN el trámite de nombramiento en propiedad de la plaza que actualmente ocupo en provisionalidad.

Para la procedibilidad de la medida provisional, me permito relacionar lo pertinente sobre la configuración del perjuicio irremediable, el cual en este caso es la violación a mis derechos fundamentales de LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, por mi condición de madre cabeza de hogar, al MINIMO VITAL, AL TRABAJO, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA DIGNIDAD, A LA IGUALDAD, AL DEBIDO PROCESO.

Sobre las características jurídicas del perjuicio irremediable la Corte ha dicho en su jurisprudencia:

“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”. (Sentencia T-1316-2001, M.P. RODRIGO UPRIMNY YEPES).

En el mismo sentido ha señalado la Corte Constitucional en Sentencia T-956 de 2013, con ponencia del Honorable Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, y Expediente T-3.811.139, así:

“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. Se puede afirmar que, bajo cierto aspecto, lo inminente puede catalogarse dentro de la estructura fáctica, aunque no necesariamente consumada.

Lo inminente, pues, desarrolla la operación natural de las cosas, que tienden hacia un resultado cierto, a no ser que oportunamente se contenga el proceso iniciado. Hay inminencias que son incontenibles: cuando es imposible detener el proceso iniciado. Pero hay otras que, con el adecuado empleo de medios en el momento oportuno, pueden evitar el desenlace efectivo. En los casos en que, por ejemplo, se puede hacer cesar la causa inmediata del efecto continuado, es cuando vemos que desapareciendo una causa perturbadora se desvanece el efecto. Luego siempre hay que mirar la causa que está produciendo la inminencia. Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. Pero además la urgencia se refiere a la precisión con que se ejecuta la medida, de ahí la necesidad de ajustarse a las circunstancias particulares. Con lo expuesto se verifica cómo la precisión y la prontitud dan señalan la oportunidad de la urgencia. No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconvenientes. La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, esta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social. 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.”

Para el caso concreto, se dan todas las características de la configuración del perjuicio irremediable sobre los derechos fundamentales a LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, por mi condición de madre cabeza de hogar, al MINIMO VITAL, AL TRABAJO, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA DIGNIDAD, A LA IGUALDAD y AL DEBIDO PROCESO, en atención a lo siguiente:

El perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder:

Actualmente la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, se encuentra a punto de culminar todos los procedimientos pertinentes para determinar quiénes en virtud del examen de méritos realizado el día 28 de febrero ocuparan las vacantes ofertadas en propiedad, por lo cual, una vez

todo esto culmine procederán a desvincularme de la entidad y quedare cesante laboralmente, causándome no solo a mi sino a mi núcleo familiar un perjuicio irremediable.

El perjuicio debe ser grave: De no acceder a lo aquí solicitado, se estaría vulnerando mi condición de MADRE CABEZA DE HOGAR EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA y como consecuencia de esto, todas las personas pertenecientes a mi núcleo familiar, al igual que yo quedaremos desprotegidos en todos los aspectos, puesto que mis hijas quedarían sin estudio, la salud de mi cónyuge se vería seriamente afectada en razón a que el tratamiento particular que se le está realizando es costeado con mi salario, el cual es el único ingreso que tenemos y sin este dicho tratamiento sería impagable, así mismo estaríamos imposibilitados a continuar pagando nuestra vivienda, entre otras innumerables consecuencias que esto consigo traería.

Debe requerir medidas urgentes para superar el daño: En mi condición de MADRE CABEZA DE HOGAR EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA y en representación de mi núcleo familiar, con urgencia requerimos le cesación de todos los tramites tendientes a nombrar en propiedad la vacante que actualmente ocupo en provisionalidad para efectos de no vernos afectados con lo anteriormente expuesto.

Las medidas deben ser impostergables: Habida cuenta del inminente nombramiento en propiedad que ha de realizarse en mi plaza, urjo de estas de manera inmediata, teniendo en cuenta que esta es la acción más expedita para evitar todos los daños que puedan causarse a la suscrita y a mi núcleo familiar.

LA TUTELA DEPRECADA COMO MECANISMO TRANSITORIO PARA EVITAR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE

El artículo 8° del Decreto 2591/2011, establece que: " Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de Tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un mecanismo irremediable".

La necesidad de deprecar con este carácter la tutela (como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable) de los derechos invocados como inmediatamente el impacto de un **perjuicio irremediable e irreversible**, en razón a que dadas las circunstancias de apremio que me rodean, la acción Ordinaria Contenciosa Administrativa ejercitable, cual es la de Nulidad y Restablecimiento del **Derecho no resulta idónea y eficaz** (rapidez, sencillez y efectividad) para las personas que ostentamos la calidad de MADRE CABEZA DE HOGAR EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA, que como la suscrita, vemos amenazados nuestros derechos fundamentales, puesto que dependemos única y exclusivamente del ejercicio remunerado de un cargo público. **Este perjuicio irremediable e irreversible se generaría inmediatamente con ocasión de mi desvinculación súbita de la SECRETARIA DE**

EDUCACION DEPARTAMENTAL DE CORDOBA, toda vez que ello implicaría, privarme de la remuneración salarial mensual que obtengo como PROFESIONAL ESPECIALIZADO – CODIGO 222 / GRADO 10, con base en la cual subsisto y sostengo a mi familia (esposa e hijas), toda vez que es la única fuente de ingreso económico que recibo, teniendo aun que sufragar los estudios escolares de mi hija menor, así mismo los superiores de mi hija mayor en la, amén del apoyo pecuniario que le extiendo a mis ancianos padres y así mismo el tener que sufragar todos los gastos médicos que acarrea la discapacidad permanente que tiene mi esposo, resulta palmario comprender la inminencia del perjuicio irremediable que se me causaría al proveer el cargo que desempeño si tener si quiera la posibilidad de ser reubicada en uno de iguales condiciones

de una mas manera digna y acorde con los derechos humanos, los cuales se vulnerarían abruptamente, si se produjere o provocase mi retiro de la SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DEL CORDOBA, **despreciando y/o desconociendo** las solicitudes que de manera reiterada le formulé a esta dependencia y a la GOBERNACION DE CORDOBA en orden a que se respetará mi derecho a gozar de la estabilidad laboral reforzada. Para cualquier Servidor Público en condiciones análogas a la de la suscrita la desvinculación intempestiva es ostensiblemente un agravio, máxime cuando por más de 19 años he servido de manera integra a esta entidad.

RAZONES DE DERECHO Y FUNDAMENTOS LEGALES

Sentencia T-084/18

RETEN SOCIAL EN CASO DE MADRE CABEZA DE FAMILIA-Protección

ACCION DE TUTELA Y REQUISITO DE SUBSIDIARIEDAD-Flexibilidad en caso de sujetos de especial protección constitucional

Cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación o de lactancia, madres cabeza de familia, personas en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos.

ACCION DE TUTELA PARA SOLICITAR LA APLICACION DEL RETEN SOCIAL-Procedencia

En el escenario específico de quienes alegan su calidad de beneficiarios del denominado “retén social”, la jurisprudencia constitucional ha sostenido, de manera reiterada y uniforme, que la acción de tutela es procedente para reclamar dicha condición por dos motivos principalmente: (i) Las personas beneficiarias del “retén social” son sujetos de especial protección que, además, se encuentran en situaciones de particular vulnerabilidad, dado que se trata de madres o padres cabeza de familia, personas en situación de discapacidad o próximas a pensionarse. (ii) Los efectos del “retén social” se producen dentro del marco de procesos de reestructuración administrativa que culminan rápidamente. Por tanto, la jurisdicción contencioso administrativa no es el mecanismo idóneo ni eficaz para reclamar los beneficios derivados de estos programas pues se hace predecible que para cuando se produzca el fallo contencioso administrativo “la respectiva entidad ya se encuentre liquidada y no se tenga a quien reclamar el reintegro laboral y el pago de los respectivos salarios”.

MADRE CABEZA DE FAMILIA-Presupuestos jurisprudenciales para que una mujer sea considerada como tal

La condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos, a saber: (i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia. De igual modo, la verificación de las circunstancias anteriormente enunciadas debe realizarse en el marco de un procedimiento administrativo, que otorgue la plenitud de las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso.

FUNCIONARIOS VINCULADOS EN PROVISIONALIDAD POR UN PERIODO DE TIEMPO DETERMINADO PREVISTO DESDE SU NOMBRAMIENTO-Titulares de protección especial derivada del retén social

La Sala considera que los funcionarios vinculados en provisionalidad por un período de tiempo determinado, previsto de antemano desde su nombramiento, son titulares de la protección especial derivada del “retén social” y, en esta medida, son beneficiarios de estabilidad laboral reforzada en el curso de los procesos de reestructuración administrativa de las instituciones públicas. No obstante, la entidad respectiva puede desvincular a estos servidores siempre que satisfaga la carga argumentativa requerida para tal efecto, es decir, que justifique plenamente la existencia de razones objetivas del servicio para el retiro de los trabajadores que se encuentran en esta condición.

RETEN SOCIAL-Acción afirmativa que materializa el deber constitucional que tiene el Estado de conceder un trato diferenciado a las mujeres cabeza de familia en estado de debilidad manifiesta

El llamado “retén social” es una acción afirmativa que materializa el deber constitucional que tiene el Estado de conceder un trato diferenciado a las mujeres cabeza de familia que se encuentran en estado de debilidad manifiesta. Además, es uno de los mecanismos previstos por el Legislador para garantizar la estabilidad laboral de las madres y padres cabeza de familia. Esta medida de protección especial deriva directamente de los mandatos constitucionales de protección a la igualdad material y a los grupos poblacionales anteriormente mencionados, dado que podrían sufrir consecuencias especialmente graves con su desvinculación.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DERIVADA DEL RETEN SOCIAL-No es de carácter absoluto

La estabilidad laboral reforzada derivada del llamado “retén social”, no es de carácter absoluto, pues no existe un derecho fundamental a la conservación perpetua del trabajo o a la permanencia indefinida en el mismo. Así, en el marco de los ajustes institucionales propios de los procesos de reestructuración de la administración pública, se debe garantizar la permanencia de los servidores públicos que tengan derecho a la protección especial derivada del “retén social”.

APLICACION DEL RETEN SOCIAL RESPECTO DE LAS MADRES Y LOS PADRES CABEZA DE FAMILIA-Reglas jurisprudenciales

Corresponde ahora precisar algunas de las principales reglas que ha establecido la jurisprudencia constitucional en la aplicación del denominado “retén social” respecto de la desvinculación de madres o padres cabeza de familia en el marco de ajustes institucionales de la administración: (i) En los procesos de modificación de la estructura de la administración pública (reestructuración, fusión, o liquidación de entidades, por ejemplo) en los que exista supresión de cargos, las entidades públicas deben observar los parámetros propios de la estabilidad laboral de los servidores públicos beneficiarios del denominado “retén social”. (ii) La estabilidad laboral derivada del “retén social” es aplicable tanto para funcionarios de carrera administrativa como para servidores vinculados en provisionalidad, así como para trabajadores oficiales. No obstante, cuando se trata de la permanencia de trabajadores beneficiarios del “retén social” vinculados en provisionalidad por un término definido, la administración puede retirarlos cuando existan razones objetivas del servicio que justifiquen de manera suficiente la desvinculación de dichos funcionarios. (iii) Los trabajadores que alegan ser beneficiarios del “retén social” deben informar oportunamente a su empleador esta circunstancia, so pena de perder su derecho a recibir la protección especial derivada de su condición, en razón de su falta de diligencia. (iv) La estabilidad laboral reforzada de la cual son titulares los beneficiarios del “retén social” cubre tanto al sector central de la administración pública como al descentralizado. Así mismo, es predicable de los servidores públicos vinculados a instituciones del orden nacional y de las entidades territoriales. (v) Las medidas que adopten las entidades públicas en el marco de la aplicación de la protección derivada del denominado “retén social” no pueden implicar un trato discriminatorio entre las personas o grupos que son titulares de especial protección. Por tanto, no sería admisible garantizar la estabilidad laboral de las personas en situación de discapacidad y excluir de protección a los “pre pensionados”. (vi) Finalmente, se reitera que la estabilidad laboral originada en el llamado “retén social” no es absoluta. Por tanto, los titulares de esta protección pueden ser desvinculados cuando medie una justa causa de terminación de la relación laboral debidamente comprobada. Además, su estabilidad laboral se materializa mediante el reintegro —siempre y cuando ello se encuentre dentro de las posibilidades fácticas y jurídicas— y se extiende hasta la terminación definitiva del proceso liquidatorio de la entidad respectiva o hasta que cesen las condiciones que originan la especial protección.

La condición de madre cabeza de familia en el ordenamiento jurídico y los requisitos para acreditarla.

24. Desde sus primeros pronunciamientos, esta Corporación ha destacado que las mujeres cabeza de familia son titulares de una especial protección constitucional⁶⁶⁵, garantía que se deriva de varias fuentes⁶⁶⁶:

(i) El principio de igualdad, que implica el deber de reconocer y brindar un trato especial y diferenciado a los grupos de personas que tienen un alto grado de vulnerabilidad o que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y la consecuente obligación del Estado de promover acciones y medidas para que la igualdad sea real y efectiva⁶⁶⁷.

(ii) El mandato constitucional específico contenido en el artículo 43 Superior, según el cual, es deber del Estado apoyar “de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

(iii) Los instrumentos internacionales de derechos humanos, particularmente la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra

la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en cuyo artículo 11 se establece la obligación de los Estados Partes de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en la esfera del empleo, así como los prejuicios y las funciones estereotipadas de cada uno de los sexos⁶⁸¹.

(iv) La garantía del derecho de toda persona a recibir protección integral para su grupo familiar, establecido en el artículo 42 de la Constitución Política, así como la prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, prevista en el artículo 44 Superior⁶⁸².

25. En razón de lo anterior y en cumplimiento de su deber constitucional de garantizar la igualdad material de los grupos vulnerables o históricamente discriminados, el Legislador ha diseñado e implementado diversas medidas, las cuales se conocen como **acciones afirmativas**⁷²⁹. Particularmente, en el caso de las mujeres cabeza de familia, existen varias normas encaminadas a este propósito⁷⁴¹.

26. En este sentido, el Congreso de la República expidió la **Ley 82 de 1993**⁷²². En esta normativa, se estableció una definición de mujer cabeza de familia y se incorporaron medidas de protección especial en materia educativa, de seguridad social, apoyo al emprendimiento, acceso a vivienda, entre otros incentivos especiales.

El artículo 2º de la ley reseñada definió a la mujer cabeza de familia como aquella que, sin importar su estado civil, tuviera bajo su cargo “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”⁷³¹.

27. La **Ley 1232 de 2008**⁷²⁴, reformó la anterior normativa e introdujo dos elementos a la anterior definición: (i) precisó que la mujer cabeza de familia es quien ejerce la “*jefatura femenina del hogar*” y (ii) señaló que aquella puede tener personas a cargo en el plano económico, social o afectivo. Adicionalmente, fortaleció las medidas de protección en favor de las mujeres cabeza de familia.

28. En suma, esta Corporación ha establecido que “*el apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad*”⁷³¹.

29. Ahora bien, la Corte Constitucional ha señalado que algunas acciones afirmativas que se diseñaron para beneficiar a las mujeres cabeza de

familia también son aplicables a los hombres que se encuentran a cargo de hijos menores de edad o en situación de discapacidad¹⁷⁶.

Sin embargo, el fundamento de dicha extensión **no radica en el principio de igualdad**, en la medida en que la situación de las mujeres cabeza de familia no es equiparable a la de los hombres que se encuentran en esta misma condición, como lo ha establecido este Tribunal¹⁷⁷.

En efecto, la Corte ha considerado que el Legislador está facultado para establecer acciones afirmativas exclusivamente en favor de las mujeres cabeza de familia pues, *“si todos los beneficios que se establecen para la mujer cabeza de familia debieran otorgarse al hombre que se encuentra en la misma situación, ningún efecto tendría entonces la protección especial ordenada por el Constituyente para la mujer cabeza de familia”*¹⁷⁸.

No obstante, la prevalencia de los derechos de los niños y la especial protección de las personas en situación de discapacidad exigen que aquellas acciones afirmativas en favor de las mujeres cabeza de familia que también se orientan a la salvaguarda de los sujetos vulnerables a su cargo, deban extenderse igualmente a los padres cabeza de familia¹⁷⁹. Lo anterior, por cuanto *“no es posible establecer una diferencia entre los hijos que dependen de la mujer cabeza de familia frente a los que dependen del hombre”*¹⁸⁰ que se encuentra en una situación fáctica similar.

30. En este orden de ideas, es claro que **la condición de mujer cabeza de familia presenta características particulares** que se derivan del contexto histórico de la desigualdad entre ambos sexos, por lo cual tiene connotaciones diversas a la situación de los hombres que ejercen la jefatura del hogar de manera exclusiva.

Sin embargo, desde el punto de vista de los derechos de los niños, niñas, adolescentes, personas en situación de discapacidad y otros sujetos vulnerables que dependen de la persona cabeza de familia, sería contrario a la Constitución establecer diferencias de trato entre los hogares, fundadas en el sexo de la persona que se encuentra a cargo de la familia.

Por lo tanto, en atención al principio de igualdad respecto de los menores de edad y sus derechos prevalentes, la Corte Constitucional ha extendido a los padres cabeza de familia varias medidas de protección que el Legislador adoptó para las mujeres cabeza de familia, entre ellas la inclusión en el denominado *“retén social”*.

31. Corresponde ahora abordar los elementos de la definición de madre cabeza de familia desarrollados por la jurisprudencia constitucional, a partir del concepto establecido en la ley.

Al respecto, es indispensable aclarar —como lo ha hecho la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos¹⁸¹— que **no toda mujer, por el hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar, ostenta la calidad de cabeza de familia**, pues para tener tal condición se requiere la constatación de varios elementos¹⁸², los cuales se enuncian en los párrafos siguientes.

32. En primer lugar, se requiere que la mujer **tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras**

personas “incapacitadas” para trabajar, exigencia respecto de la cual la Corte Constitucional ha formulado varias precisiones:

i) Esta noción implica que la madre cabeza de familia es quien brinda un sustento económico, social o afectivo al hogar, de modo que aquella debe cumplir con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención con los sujetos a cargo^[83].

ii) Igualmente, la Corte Constitucional^[84] y la Corte Suprema de Justicia^[85] han explicado que se consideran mujeres cabeza de familia aquellas que, aun cuando no ejercen la maternidad por no tener hijos propios, se hacen cargo de sus padres o de personas muy allegadas siempre y cuando ellas constituyan el *“núcleo y soporte exclusivo de su hogar”*.

iii) Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha aclarado que una mujer no pierde su condición de *cabeza de familia* por el hecho de que las personas a su cargo alcancen la mayoría de edad^[86]. De este modo, cuando se trata de hijos mayores de edad pero menores de 25 años que se encuentran estudiando, esta Corporación ha considerado que siguen siendo dependientes de la madre cabeza de familia^[87].

33. En segundo lugar, se requiere que **la responsabilidad exclusiva** de la mujer en la jefatura del hogar **sea de carácter permanente**. Es por esta razón que *“la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia”*^[88].

Aunado a ello, se debe destacar que el trabajo doméstico, con independencia de quién lo realice, es un valioso apoyo para la familia y debe ser tenido en cuenta como aporte social. En esa medida, dado que existen otras formas de colaboración en el hogar, la ausencia de un ingreso económico fijo para una persona no puede ser utilizada por su pareja para reclamar la condición de cabeza de familia^[89].

34. En tercer lugar, es necesario que exista una auténtica **sustracción de los deberes legales de manutención** por parte del progenitor de los menores de edad que conforman el grupo familiar. Esta situación puede ocurrir, bien cuando la pareja abandona el hogar y, además, omite el cumplimiento de sus deberes como progenitor o bien, cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad *“como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte”*^[90].

Acerca de la sustracción de los deberes legales del progenitor de los hijos a cargo, esta Corporación ha señalado que no es admisible exigir a la madre o al padre cabeza de familia el inicio de las acciones legales correspondientes en contra del progenitor para demostrar este requisito. Lo anterior, por cuanto no

existe tarifa legal para probar este hecho y, por ende, *“las autoridades no están autorizadas a exigir un medio de convicción específico que evidencie la sustracción del padre de sus deberes legales”*^[91].

35. En cuarto lugar, se requiere que haya una **deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia**, lo cual implica la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.

36. Adicionalmente, es necesario resaltar que existe una regla de interpretación para verificar el cumplimiento de los anteriores requisitos. En efecto, la Corte Constitucional ha señalado que la condición de madre cabeza de familia **no depende de una formalidad jurídica sino de las circunstancias materiales que la configuran**.

Así, por ejemplo, este Tribunal ha determinado que la declaración ante notario acerca de la condición de mujer cabeza de familia, prevista en el párrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993^[92], no es constitutiva de dicha calidad ni es una exigencia probatoria indispensable para acreditarla^[93]. En similar sentido, esta Corporación ha señalado que el estado civil es irrelevante al momento de determinar si una mujer tiene la condición de cabeza de familia, pues lo decisivo son las circunstancias materiales^[94].

Por consiguiente, corresponde al operador jurídico en el caso concreto valorar las condiciones de quien alega su condición de mujer cabeza de familia, sin que dicha calidad pueda determinarse exclusivamente por el cumplimiento de alguna formalidad.

En este orden de ideas, conviene resaltar que el análisis probatorio que ha llevado a cabo la Corte Constitucional para establecer que una persona reúne las condiciones necesarias para considerarse madre o padre cabeza de familia de conformidad con el ordenamiento jurídico, se ha fundamentado en distintos medios de convicción, entre los cuales se encuentran con frecuencia las declaraciones extraprocesales de los solicitantes y personas allegadas así como sus manifestaciones dentro del proceso de tutela y los procedimientos administrativos adelantados por las entidades respectivas^[95]. También, se han valorado los certificados de estudios de los hijos a cargo menores de 25 años y la copia del documento de identificación de estos últimos^[96].

37. Finalmente, la Corte Constitucional ha sostenido que la constatación de los requisitos para acreditar la calidad de madre o padre cabeza de familia **deberá adelantarse en el marco de un procedimiento administrativo con respeto al derecho al debido proceso**, *“en el cual la autoridad respectiva valore todas las pruebas que se someten a su consideración y que le permitan decidir con certeza que las trabajadoras [o trabajadores] no cumplen con las condiciones para ser considerados madres o padres cabeza de familia”*^[97].

Esta conclusión se fundamenta, a su turno, en dos razones. Por una parte, en el mandato previsto en el artículo 29 Superior, de conformidad con el cual *“[e]l debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”*. Por otra, en la especial protección constitucional de la

cual son titulares las madres y padres cabeza de familia, quienes pueden quedar en situación de vulnerabilidad en caso de perder su empleo¹⁹⁸¹.

38. Ahora bien, en cuanto al contenido del derecho fundamental al debido proceso, este Tribunal ha expresado que, entre las garantías que conforman el núcleo esencial del debido proceso se encuentran “*el derecho al juez natural, el derecho a un proceso público, el derecho a la independencia e imparcialidad del juez, el derecho a presentar pruebas y controvertirlas, el derecho a impugnar la sentencia condenatoria, y el derecho a la defensa entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable*”¹⁹⁹¹.

Igualmente, en relación con el contenido del debido proceso administrativo, la Corte ha distinguido entre las **garantías previas y posteriores** que implica el derecho al debido proceso. Las *garantías mínimas previas* son aquellas que necesariamente deben cobijar la expedición y ejecución de cualquier acto o procedimiento administrativo, tales como el acceso libre y en condiciones de igualdad a la justicia, el juez natural, el derecho de defensa, la razonabilidad de los plazos y la imparcialidad, autonomía e independencia de los jueces, entre otras.¹⁰⁰⁰ De otro lado, las *garantías mínimas posteriores* se refieren a la posibilidad de cuestionar la validez jurídica de una decisión administrativa, mediante los recursos de la vía gubernativa y la jurisdicción contenciosa administrativa.¹⁰⁰¹

39. También, esta Corporación ha señalado que, en el marco de procesos de modificación de su estructura administrativa, cuando las entidades públicas deciden llevar a cabo procedimientos para asegurar la protección especial a los servidores que son titulares del “*retén social*”, deben observar rigurosamente los parámetros que la Corte Constitucional ha fijado en tales casos, con el propósito de garantizar la igualdad material¹⁰⁰².

40. En consecuencia, de conformidad con lo expuesto anteriormente, existe un mandato constitucional y legal de protección especial a la mujer cabeza de familia, el cual ha sido implementado mediante acciones afirmativas orientadas al logro de la igualdad material entre ambos sexos. No obstante, algunas de estas medidas pueden extenderse también a los padres cabeza de familia, en razón del interés superior de los niños, niñas y adolescentes y con fundamento en la garantía de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Así pues, **la condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos**, a saber: (i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “*incapacitadas*” para trabajar¹⁰⁰³; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia. De igual

modo, la verificación de las circunstancias anteriormente enunciadas debe realizarse en el marco de un procedimiento administrativo, que otorgue la plenitud de las garantías propias del derecho fundamental al debido

Protección especial de las personas cabeza de familia en el marco de los procesos de reestructuración administrativa y las condiciones para pertenecer al denominado “retén social”.

41. De conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política, la administración pública está al servicio del interés general y debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía y celeridad, entre otros.

Por consiguiente, el cumplimiento de los fines del Estado exige una actividad permanente de los órganos que ejercen la función administrativa y, por tanto, es natural que existan procesos de reforma institucional con el fin de adaptar la estructura de la administración a las necesidades sociales, entre las que se encuentran: la adecuada garantía de la prestación de los servicios públicos, la sostenibilidad económica y la eficiencia de la administración pública^[104].

En este sentido, la Corte Constitucional ha reconocido que los procesos de reestructuración pueden tener intensidades distintas, cuyos efectos inciden en mayor o menor medida según el caso. No obstante, siempre debe tenerse en cuenta que estas transformaciones originan múltiples consecuencias tanto para los trabajadores como para la comunidad en general^[105].

42. Con todo, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en sostener que los procesos de reestructuración administrativa no pueden desconocer los derechos de los trabajadores, especialmente cuando se trata de servidores que, por sus condiciones particulares, se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad que, a su vez, dificulta su inserción en el mercado laboral una vez son desvinculados de su empleo^[106].

Así, cuando la supresión de cargos en el marco de los procesos de reestructuración involucra los derechos de trabajadores que pueden resultar perjudicados en mayor grado con tales decisiones administrativas, se deben tomar medidas para garantizar la especial protección de la cual son titulares dichas personas, con fundamento en los artículos 13, 43, 46 y 47 de la Constitución.

43. Ahora bien, como se expresó anteriormente, el Legislador ha adoptado diversas acciones afirmativas en cumplimiento de su deber de garantizar la igualdad material de las madres cabeza de familia. En particular, una de las medidas más importantes que ha expedido el Congreso de la República en esta materia es el artículo 12 de la Ley 790 de 2002^[107], en el cual se estableció la política comúnmente denominada “retén social” en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública (PRAP).

Es pertinente destacar que la Ley 790 de 2002 fue expedida dentro del marco de un proceso de modernización de la administración pública, que tenía como objetivo crear, suprimir y fusionar diversas entidades públicas del orden nacional. Sin embargo, el Legislador decidió incorporar mecanismos de protección de los derechos de algunos trabajadores que, debido a sus especiales condiciones, podrían resultar gravemente perjudicados durante el proceso de reestructuración.

Por consiguiente, el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 dispone que, de conformidad con la reglamentación establecida por el Gobierno Nacional, **no podrán ser retirados** en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública (PRAP): (i) las madres cabeza de familia sin alternativa económica^[108], (ii) las personas con limitación física, mental, visual o auditiva y (iii) las personas próximas a pensionarse.

44. A su vez, el Decreto 190 de 2003 reglamentó la Ley 790 de 2002, el cual estableció las principales condiciones para el ejercicio de la protección especial consagrada en la norma legal. Particularmente, en relación con las madres cabeza de familia, el citado decreto definió, para los efectos de la citada ley: (i) el concepto de madre cabeza de familia sin alternativa económica^[109]; (ii) el trámite para acreditar la referida condición^[110]; y (iii) la duración de la estabilidad laboral reforzada^[111], la cual se circunscribe al tiempo en el cual persistan las circunstancias que la originan.

45. Igualmente, es oportuno aclarar que en la **sentencia C-991 de 2004**, se declaró la inexecutable del límite temporal establecido para la protección derivada del “*retén social*” pues la Corte Constitucional estimó que se trataba de una medida desproporcionada con sujetos en condiciones de debilidad manifiesta que, además, desconocía la prohibición de retroceso en materia de derechos económicos, sociales y culturales^[112].

46. Sin perjuicio de lo anterior, la Corte Constitucional ha estimado que la protección de las mujeres cabeza de familia en el marco de procesos de reestructuración es un “*mandato constitucional y por tanto no puede limitarse su aplicación a las precisas circunstancias de la Ley 790 de 2002*”^[113]. En este orden de ideas, esta Corporación ha reconocido que la protección a la mujer por su especial condición de madre cabeza de familia es de origen supralegal^[114]. Por lo tanto, la estabilidad laboral derivada del retén social no se restringe a la modificación de la estructura de la administración en el orden nacional o en el nivel central de la Rama Ejecutiva^[115].

47. Así las cosas, ha dicho la Corte que el denominado “*retén social*” “*es uno de los mecanismos para proteger la estabilidad laboral reforzada*”^[116] de los grupos de servidores públicos que, por sus condiciones de especial vulnerabilidad, son titulares de esta protección. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el llamado “*retén social*” es apenas una de las medidas que puede

garantizar los derechos fundamentales involucrados en la permanencia en el empleo público de los trabajadores próximos a pensionarse, de las personas cabeza de familia y de las personas en situación de discapacidad^[117].

48. Con todo, es importante resaltar que la protección especial prevista en el ordenamiento jurídico para las madres y los padres cabeza de familia en el marco de los procesos de reestructuración **no es ilimitada ni absoluta**^[118]. Por el contrario, esta Corporación ha considerado que la estabilidad laboral que se deriva del “*retén social*” tiene dos restricciones principales^[119]:

(i) Por una parte, los servidores públicos que se encuentran cobijados por la garantía de estabilidad laboral como consecuencia del denominado “*retén social*” pueden ser desvinculados siempre que exista una **justa causa de terminación de la relación laboral debidamente comprobada**^[120]; y

(ii) Por otra parte, la estabilidad laboral reforzada de los servidores públicos derivada del “*retén social*” se extiende hasta la terminación definitiva del proceso liquidatorio de la entidad respectiva^[121] o hasta que cesen las condiciones que originan la especial protección^[122].

En consecuencia, ha dicho la Corte, “*la estabilidad laboral reforzada derivada del llamado retén social, no es de carácter absoluto, pues no existe un derecho fundamental a la conservación perpetua del trabajo o a la permanencia indefinida en el mismo*”^[123]. De esta manera, se armoniza la garantía de la igualdad material de los trabajadores cobijados por el “*retén social*” y los principios de la función administrativa que justifican los procesos de reestructuración en el sector público.

49. En consecuencia de lo anterior, en cuanto al **alcance de la protección derivada del denominado “*retén social*”**, debe señalarse que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la mejor forma de garantizar los derechos fundamentales de las madres cabeza de familia en el marco de esta política “*consiste en ordenar su reintegro y dejar sin efecto las indemnizaciones reconocidas*”^[124]. De hecho, ha sostenido la Corte que “*el pago de la indemnización debe ser concebida como la última alternativa para reparar el daño derivado de la liquidación de la empresa, por cuanto corresponde al derecho en cabeza de todos los servidores públicos y no sólo de los sujetos de especial protección*”^[125].

50. No obstante, la Corte Constitucional también ha reconocido que la protección especial derivada del “*retén social*” “**sólo puede ser extendida hasta que haya posibilidades fácticas y jurídicas de otorgarla**”^[126]. Por ende, es indispensable tener en cuenta las limitaciones propias de los procesos de reestructuración, fusión o liquidación de entidades y se deben ponderar los principios constitucionales de la

función administrativa con la especial protección de la que son titulares los servidores públicos beneficiarios del “*retén social*”.

Reglas jurisprudenciales sobre la aplicación del denominado “retén social” respecto de las madres y los padres cabeza de familia.

55. Con fundamento en las consideraciones precedentes, corresponde ahora precisar algunas de las principales reglas que ha establecido la jurisprudencia constitucional en la aplicación del denominado “*retén social*” respecto de la desvinculación de madres o padres cabeza de familia en el marco de ajustes institucionales de la administración:

(i) En los procesos de modificación de la estructura de la administración pública (reestructuración, fusión, o liquidación de entidades, por ejemplo) en los que exista supresión de cargos, las entidades públicas deben observar los parámetros propios de la estabilidad laboral de los servidores públicos beneficiarios del denominado “*retén social*”^[138].

(ii) La estabilidad laboral derivada del “*retén social*” es aplicable tanto para funcionarios de carrera administrativa como para servidores vinculados en provisionalidad, así como para trabajadores oficiales^[139].

No obstante, cuando se trata de la permanencia de trabajadores beneficiarios del “*retén social*” vinculados en provisionalidad por un término definido, la administración puede retirarlos cuando existan razones objetivas del servicio que justifiquen de manera suficiente la desvinculación de dichos funcionarios.

(iii) Los trabajadores que alegan ser beneficiarios del “*retén social*” deben informar oportunamente a su empleador esta circunstancia, so pena de perder su derecho a recibir la protección especial derivada de su condición, en razón de su falta de diligencia^[140].

(iv) La estabilidad laboral reforzada de la cual son titulares los beneficiarios del “*retén social*” cubre tanto al sector central de la administración pública como al descentralizado^[141]. Así mismo, es predicable de los servidores públicos vinculados a instituciones del orden nacional y de las entidades territoriales^[142].

(v) Las medidas que adopten las entidades públicas en el marco de la aplicación de la protección derivada del denominado “*retén social*” no pueden implicar un trato discriminatorio entre las personas o grupos que son titulares de especial protección. Por tanto, no sería admisible garantizar la estabilidad laboral de las personas en situación de discapacidad y excluir de protección a los “*pre pensionados*”^[143].

(vi) Finalmente, se reitera que la estabilidad laboral originada en el llamado “*retén social*” no es absoluta. Por tanto, los titulares de esta protección pueden ser desvinculados cuando medie una justa causa de terminación de la relación laboral debidamente comprobada. Además, su estabilidad laboral se materializa mediante el reintegro —siempre y cuando ello se encuentre dentro de las posibilidades fácticas y jurídicas— y se extiende hasta la terminación definitiva del proceso liquidatorio de la entidad respectiva o hasta que cesen las condiciones que originan la especial protección^[144].

PRUEBAS

- Documentos de identidad
- Escrito de fecha 28 de noviembre de 2018 informando sobre mi condición de madre de familia en estado de debilidad manifiesta
- Reiteración de escrito de fecha 28 de noviembre de 2018
- Escrito de fecha 27 de marzo de 2021 informando sobre mi condición de madre de familia en estado de debilidad manifiesta
- Actas de posesión
- Decretos de nombramientos
- Historias medicas
- Colillas de pago
- Extractos financieros
- Tiquetes aéreos
- Certificados de estudios
- Otros

NOTIFICACIONES

Recibiremos notificaciones en la carrera 8 # 45 - 35 oficina 820 o al correo electrónico: mlon1717@hotmail.com
Numero celular: 313 546 73 48

La SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DE CORDOBA en la calle 27 - N° 3 - 28 de la ciudad de Montería - teléfono 7848940 o en la siguiente dirección de correo electrónico: notificacionesjudiciales@cordoba.gov.co

La GOBERNACION DE CORDOBA en la calle 27 - N° 3 - 28 de la ciudad de Montería - teléfono 7848940 o en la siguiente dirección de correo electrónico: notificacionesjudiciales@cordoba.gov.co

La COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL en la carrera 12 No 97 - 80, Piso 5 - Bogotá D.C., Colombia Pbx: 57 (1) 3259700 O en la siguiente dirección de correo electrónico: notificacionesjudiciales@cns.gov.co

Atentamente



SANDRA PATRICIA CORREA CUBIDES

C.C N° 52.16.386