

Señor
JUEZ MUNICIPAL DE SINCELEJO.
 E. S. D.

REF: ACCIÓN DE TUTELA.

ACCIONANTE: KETTY ISABEL SOTELO SALGADO.

ACCIONADO: MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE SINCELEJO.

GERARDO MENDOZA MARTÍNEZ, mayor de edad, domiciliado y residente en la ciudad de Sincelejo Sucre, identificado legal y profesionalmente como se registra al pie de mi firma, actuando en nombre y representación de la señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO**, según poder adjunto; con todo respeto manifiesto a usted que en ejercicio del derecho de **TUTELA** consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política y reglamentado por el Decreto 2591 de 1991, por este escrito formulo **ACCIÓN DE TUTELA** en contra del **MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL**, entes representados legalmente por los Doctores **ANDRES GOMEZ MARTINEZ** y **ALVARO HOYOS ROMERO** respectivamente, o por quienes sean o hagan sus veces; a fin de que se ordene dentro de un plazo prudencial perentorio, el amparo de los derechos fundamentales de la accionante al **TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL Y MÓVIL, DIGNIDAD HUMANA, DEBIDO PROCESO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA E IGUALDAD MATERIAL**, entre otros; y como consecuencia de ello, se ordene a las accionadas **REINTEGRAR** y/o reubicar a la actora al cargo de **PROFESIONAL UNIVERSITARIO, CODIGO 219 GRADO 20** de la **INSTITUCION EDUCATIVA JOSE IGNACIO LOPEZ** o a uno de igual o mejor jerarquía, y con ello, se ordene cancelar los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral dejados de percibir desde su desvinculación laboral hasta cuando se verifique su reingreso a la entidad donde prestaba servicios la accionante.

HECHOS

1. La señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO** es madre soltera y cabeza de familia, tiene a cargo a sus 02 hijos **JUAN SEBASTIAN BETANCOURT SOTELO** quien actualmente cuenta con 25 años de edad e **ISABELLA MARIA OSORIO SOTELO** quien a la fecha cuenta con 15 años de edad.
2. La señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO** fue nombrada en provisionalidad desde el 11 de junio de 2015 para desempeñar funciones como profesional universitario, código 219 grado 20 a cargo del **MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL**.
3. El nombramiento de la señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO** se hizo efectivo a través del acta de posesión No. 4453 del 12 de junio de 2015, y ese mismo día fue presentada oficialmente ante la planta de trabajadores de la **INSTITUCION EDUCATIVA JOSE IGNACIO LOPEZ**.
4. Con respecto a los progenitores de sus hijos:

- El padre de su hijo mayor **JUAN SEBASTIAN BETANCOURT SOTELO** fue el señor **IVAN DEL CRISTO JUDAS TADEO BETANCOURT BUSTOS (Q.E.P.D.)** quien falleció el día 19 de octubre de 2015.
- El padre de su hija menor **ISABELLA MARIA OSORIO SOTELO** es un padre ausente y por ello desconoce y omite sus deberes de manutención y cuidados personales para con la menor.

5. Desde el día 03 de agosto de 2020, la señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO** solventa una vivienda digna para ella y sus hijos, bajo la modalidad de arrendamiento, dicha vivienda se encuentra ubicada en la carrera 30 No. 11 – 07 en el conjunto multifamiliar puerta roja de este barrio de la ciudad de Sincelejo, por un valor mensual de \$ 830.000, oo.

6. Mediante el Decreto No. 720 del 15 de diciembre de 2021, expedido por el **MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** la señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO** fue declarada insubsistente y retirada de su cargo, sin derecho a ejercer una defensa legítima, ya que dicho acto administrativo no contempló ningún tipo de recurso en la actuación administrativa para ser controvertido.

7. Ahora bien, tenemos entonces que la señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO** es una madre soltera, cabeza de familia, que solventa las necesidades y gastos de sus familiares dependientes, así:

TIPO DE GASTO	VALOR
Mensualidad por concepto de colegio de ISABELLA MARIA OSORIO SOTELO.	\$ 430.000,oo
Servicio público de agua	\$ 74.158,oo
Servicio público de gas	\$ 5.150,oo

Sumado a estos gastos cabe resaltar que la menor **ISABELLA MARIA OSORIO SOTELO** se beneficia directamente del pago por conceptos de salud a cargo de su madre **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO**.

8. Recientemente el gobierno nacional, expidió el decreto 1415 de 2021, el cual modificó el artículo 2.2.12.1.2.2 del decreto 1083 de 2015, por medio del cual el Estado colombiano estableció unas pautas en relación a la protección que deben recibir ciertos trabajadores en los eventos de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos y para el efecto, señaló:

“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.

(...) 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”.

9. De acuerdo a la norma reseñada precedentemente, la señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO**, es beneficiaria de la **protección laboral** introducida por el decreto 1415 de 2021, toda vez, que sus condiciones familiares, la posicionan como madre cabeza de familia y ello hace que sea incluida dentro del grupo de servidores públicos a los que se refiere la norma aquí citada.

10. Así mismo, la jurisprudencia constitucional a través de la sentencia T-388 de 2020 se ha pronunciado acerca del deber que tiene el Estado de otorgar protección especial a las madres y padres cabeza de familia, así:

“El respeto a la estabilidad laboral reforzada se encuentra protegido constitucionalmente por varios artículos superiores: El artículo 13 superior que sustenta el derecho a la igualdad, el artículo 43 Superior que ordena al Estado apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia y el artículo 42 Superior que instituye la protección especial de toda persona a proteger su grupo familiar, entre otros.

Dicha protección constitucional ha sido enfatizada por la Corte en distintas sentencias, buscando promover la igualdad real y reconocer la pesada carga que recae sobre la mujer cabeza de familia”.

11. De esta forma, el alto tribunal constitucional ha reiterado que las madres y padres cabeza de familia, son sujetos de especial protección constitucional, y que por dicha razón son beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección y garantías de igualdad e inclusión social.

12. No obstante a lo previsto por la jurisprudencia constitucional respecto a la especial protección constitucional y garantías de estabilidad laboral reforzada de que es beneficiaria mi prohijada **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO**, el MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL, procedió a dar por terminado de forma definitiva la relación laboral regida bajo la modalidad en provisionalidad, lo cual constituye una violación de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la seguridad Social, entre otros de mi representada.

13. existen varias disposiciones normativas que fortalecen esta estabilidad laboral reforzada y que han sido reiteradas en la jurisprudencia constitucional ASÍ:

- Ley 82 de 1993, estableció que el gobierno debe disponer de mecanismos eficaces para procurar trabajos dignos y estables para la mujer cabeza de familia.

- Decreto 3905 de 2009, dispuso tener en cuenta la protección especial de las madres cabeza de familia antes de proceder a su desvinculación en un empleo provisional.
- Art. 12 de la Ley 790 de 2002, contempla la medida de retén social para madres cabeza de familia que laboren en la administración pública.

14. Que la actuación del MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL, constituye un acto de discriminación y de violación al derecho de igualdad de mi representada **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO**, toda vez, que no existe una justificación técnica para que dicha entidad diera por terminada la relación laboral y no reubicara a mi prohijada en un cargo de igual o superior jerarquía, teniendo en cuenta, que de acuerdo con la naturaleza de esta entidad, la mano de obra de profesional universitario, código 219 grado 20 sigue requiriéndose, y es de pleno conocimiento por parte de la entidad accionada, de las situaciones familiares que posee mi representada, **lo que presume una actuación discriminatoria por parte de la entidad en razón a las condiciones familiares y económicas de la actora.**

15. De esta forma, de acuerdo con lo previsto en la jurisprudencia en cita, le resulta obligatorio a la entidad accionada, mantener y/o prorrogar el nombramiento en provisionalidad en puestos de trabajo que se encuentren vacantes, por ser beneficiaria la señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO** de la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada, y no existir una justa causa para ser declarada insubsistente.

16. Respecto a la procedencia de la acción de tutela en el presente asunto, la jurisprudencia constitucional, ha considerado que la misma procede excepcionalmente como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral reforzada de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, así:

“Sin embargo, esta Corporación establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.”¹

DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS.

Estimo que el MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL con la decisión de dar por terminado el nombramiento en provisionalidad de la señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO**, sin una justa causa, está vulnerando a mi representada sus derechos fundamentales al TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL DIGNIDAD HUMANA, DEBIDO PROCESO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA E IGUALDAD MATERIAL, entre otros; así:

DEL DERECHO AL TRABAJO CUANDO SE TRATA DE MADRES O PADRES CABEZA DE FAMILIA.

La Constitución Política de Colombia de 1991 en su preámbulo contempla:

“En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la

¹ Sentencia T -317 del 2017.

Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana decreta, sanciona y promulga la siguiente”.

Dado que el preámbulo fija las metas y el modo en que se han de desarrollar las instituciones jurídicas en el Estado colombiano, se torna obligatorio el desarrollo de políticas públicas que permitan la garantía de la efectiva protección del derecho al trabajo para de este modo asegurar el establecimiento de un orden económico y social justo, según los postulados de la carta política.

Sobre el efecto vinculante del preámbulo de la Constitución Política, la Corte Constitucional, en su sentencia C-479 de 1992, precisó que el derecho no se agota en las reglas o normas, sino que además existen principios o valores fundamentales que son de obligatorio cumplimiento. En este sentido, señaló:

“(…) lejos de ser ajeno a la Constitución, el preámbulo hace parte integrante de ella. Las partes pertenecientes a las demás jerarquías del sistema jurídico están sujetas a toda la Constitución y, si no pueden contravenir los mandatos contenidos en su articulado, menos aún les está permitida la transgresión de las bases sobre las cuales se soportan y a cuyas finalidades apuntan”.

A su vez, el artículo primero de la norma superior dispone:

*“Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, **fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general**”.*

En igual sentido, el artículo 25 de la Constitución Política consagra:

*“Artículo 25. **El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas**”.*

Ahora bien, tenemos entonces que el derecho al trabajo tiene una connotación fundamental, y que al tratarse de emplear a sujetos de especial protección constitucional como las madres cabeza de familia se debe buscar su cumplimiento en la mayor medida de lo posible.

Al respecto de las madres cabeza de familia se ha pronunciado la Corte Constitucional a través de la sentencia T-084 de 2018, así:

“(…) 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.

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”.

En igual sentido en la sentencia T-1040 de 2001, una de las primeras sobre la materia, se dijo:

“(…) La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético”.

El trabajo es un derecho fundamental que goza de especial protección Estatal, y además, es uno de los bienes que pretende conseguir la organización política, según el preámbulo, y uno de los valores fundamentales de la república, se insiste entonces en el carácter obligatorio que se contempla en orden interno de los convenios internacionales y la prohibición legal de menoscabar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores.

DEL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD SOCIAL Y EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD Y LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.

“(…) en virtud del principio de solidaridad social es obligación del Estado y de los mismos particulares proteger a quienes están en una condición de debilidad manifiesta y en caso de incumplirse con esa carga, la autoridad competente tiene la facultad de intervenir y disuadir el incumplimiento. Lo anterior por cuanto las normas constitucionales no se interpretan únicamente de manera descriptiva, sino que son mandatos prescriptivos de aplicación inmediata (arts. 13, 23, 29, 43, 44, entre otros) de tal forma que intervienen en las relaciones de los asociados y de estos con el Estado.”

En este sentido, el deber de solidaridad implica, tanto para las autoridades estatales como para los particulares, la adopción de medidas que contribuyan a garantizar la igualdad material de todas las personas, en especial de aquellos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, desamparo o desprotección.

La Constitución Política de Colombia ha consagrado el principio de estabilidad laboral de la siguiente forma:

En primer lugar, el Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.

Adicionalmente, todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, por ello, deben recibir la misma protección y trato de las autoridades y gozaran de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Entonces, el Estado debe promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar las medidas en favor de grupos discriminados o marginados o a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionara los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

En este sentido la jurisprudencia Constitucional ha entendido el concepto de mujer cabeza de familia en el siguiente sentido:

“Una mujer es cabeza de familia cuando, en efecto, el grupo familiar está a su cargo. Aunque en el mismo artículo se incluye un párrafo en el que se indica que la mujer deberá declarar ante notario dicha situación, tanto cuando la adquiera como cuando la pierda, para efectos de prueba, no es una condición que dependa de una formalidad jurídica. Con la categoría “mujer cabeza de familia” se busca preservar condiciones dignas de vida a los menores y personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a cargo de ella, al tiempo que se pretende apoyar a la mujer a soportar la pesada carga que por razones, sociales, culturales e históricas han tenido que asumir, abriéndoles oportunidades en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal y garantizándoles acceso a ciertos recursos escasos”.
(Sentencia C-184 de 2003).

PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

La Corte Constitucional Colombiana ha manifestado que el principio de estabilidad indica la certidumbre que debe asistir al trabajador en el sentido de que, mientras que su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en su desempeño, no será removido del empleo. Se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en el trabajo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo o la previsión de sanciones estrictas, incluida la separación o destitución del trabajador, para aquellos eventos en los cuales se compruebe su inoperancia su venalidad o su bajo rendimiento.

Se consagra la estabilidad laboral en los artículos 53 y 125 de la Constitución, el primero alusivo a los trabajadores y el segundo aplicable a los trabajadores del Estado. Este principio se rige en factor primordial de protección para el trabajador y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado.

Por tal razón, la estabilidad en el empleo tiene un doble fin, derivado del principio de seguridad. Por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras satisfacciones personales en el trabajo además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad.

Entonces el principio de estabilidad laboral indica la certidumbre que debe asistir al trabajador en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo. Se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en el trabajo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo o la previsión de sanciones estrictas, incluida la separación o destitución del trabajador, para aquellos eventos en los cuales se compruebe su inoperancia su venalidad o su bajo rendimiento.

ESTABILIDAD LABORAL EN MADRES CABEZA DE FAMILIA.

El artículo 13 de la Constitución Política, en su inciso tercero, determina que es deber del Estado proteger aquellas personas que se encuentran dentro de grupos discriminados o marginados, o en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental. Así mismo, el artículo 42 de la norma ibídem consagra la protección de la familia, para finalizar el artículo 53 de la Constitución política determina que el Estado debe expedir el estatuto del trabajo, que se debe regir por diferentes principios, dentro de los cuales se encuentra la estabilidad laboral.

De tal forma el principio de estabilidad laboral reforzada, derivado de las garantías constitucionales anteriormente mencionadas, implica que aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. No obstante, esto supone que el empleado debe cumplir de forma todas sus obligaciones y la estabilidad no puede ser entendida como un instrumento para que las personas que sean despedidas puedan asegurar su reintegro de manera arbitraria; es decir, esta no puede ser vista como un derecho para la conservación del empleo y tiene aplicación solo ante algunos casos excepcionales.

Adicionalmente la Corte Constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada ha de ser entendida como una garantía en la cual la legislación nacional reconoce al individuo protegido los siguientes aspectos:

a) El derecho a conservar el empleo.

b) A no ser despedido en razón a la situación de vulnerabilidad.

c) A permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo.

d) A que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse el despido sea declarado ineficaz.

Así mismo, la Corte Constitucional ha manifestado a través de la sentencia T-345 de 2015, que dicho amparo cobija a las madres cabeza de familia, por lo siguiente:

“En aquellos casos en los que se perciba la afectación de los derechos fundamentales de las madres cabeza de familia, adultos mayores, personas en situación de discapacidad u otras poblaciones vulnerables, la acción de tutela se torna en el mecanismo idóneo para invocar su amparo y no puede exigírsele previamente el agotamiento de las vías ordinarias, pues el asunto cobra relevancia constitucional al tratarse de sujeto de especial protección, en situación de debilidad manifiesta y ante la posibilidad de que se trate de un acto discriminatorio.

Las mujeres que tienen bajo su cargo en forma permanente la responsabilidad de hijos menores propios o ajenos y de otras personas incapacitadas para trabajar y, que

dependan de ella, tanto afectiva como económicamente, gozan de especial protección constitucional”.

En igual sentido la corte estableció a través de la Sentencia C-1039 de 2003:

“Si bien es cierto que resulta legítimo adoptar medidas sólo en su favor, también lo es que para este caso “más allá de la protección que se le otorga a la mujer cabeza de familia, debe entenderse que lo que el legislador quiere proteger es el grupo familiar que de ella depende, en especial a los niños. Fue así como declaró la exequibilidad condicionada de la expresión “las madres” del artículo 12 de la Ley, “en el entendido que la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen.” Como salta a la vista, el beneficio fue extendido a los padres cabeza de hogar habida cuenta del objetivo último perseguido por la norma (proteger al los niños y a la familia como institución), mas no porque la prerrogativa supusiera, en sí misma, una discriminación directa o indirecta contra los varones”.

Recientemente y en consonancia con el alto Tribunal Constitucional ha manifestado la Corte Suprema de Justicia a través de la providencia SL696 de 2021:

“(i) la actora laboró para la Industria Licorera de Caldas desde el 25 de noviembre de 2008 hasta el 15 de mayo de 2013; (ii) se desempeñó como «Técnico Código 301 Grado 02»; (iii) mediante Resolución n.º 0471 de 14 de mayo de 2013, ella y 17 compañeros más fueron despedidos unilateralmente por la demandada, acto notificado a la actora al día siguiente y revocado parcialmente por la Resolución n.º 0480 de 16 de mayo de igual año, para reintegrar a algunos trabajadores que ejercían el cargo de «OPERARIOS 501,02»; (iv) recibió el pago de una indemnización por despido sin justa causa conforme lo establecido en la cláusula 14 de la convención colectiva de trabajo vigente para la época, y (v) es viuda y madre de tres hijos, de los cuales uno padece de síndrome de Down, con una pérdida de la capacidad laboral del 60%.

Una persona es considerada mujer cabeza de familia cuando tiene a cargo la jefatura femenina del hogar y acredita los siguientes presupuestos: (i) ser responsable en el plano afectivo, económico o social de hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente y no transitoria; (iii) y lo anterior obedezca a la falta de respaldo del cónyuge o compañero (a) permanente, bien sea por su ausencia permanente (abandono o muerte) o porque tenga una incapacidad física, sensorial, síquica o moral, o (iv) exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del grupo familiar, lo cual implica una responsabilidad solitaria de la mujer en el hogar.

Sobre el alcance y sentido de estos requisitos, es oportuno destacar lo adocetrinado por esta Corporación en las sentencias CSJ SL1496-2014 y CSJ SL19561-2017, que si bien resolvieron asuntos en los que se involucraba la liquidación de una entidad pública en el marco del proceso de renovación de la administración pública (PRAP), consignan referentes conceptuales aplicables a este asunto.

En efecto, en la primera decisión la Sala precisó que la protección contemplada en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 para las madres cabeza de familia sin alternativa económica, debía extenderse a la mujer cabeza de familia que tuviese a su cargo exclusivo, si bien no hijos menores, sí «otros integrantes incapacitados para trabajar», pues son personas a quienes el Estado les debe una especial protección según los artículos 43 y 47 de la Constitución Nacional, y porque así lo preveía el artículo 2.º de la Ley 82 de 1993 y hoy lo establece expresamente el artículo 1.º de la Ley 1232 de 2008, que lo modificó.

Nótese entonces que de dicha protección legal no goza únicamente la madre con hijos menores o en situaciones de invalidez o discapacidad, sino toda mujer que demuestre que la responsabilidad económica, social o afectiva de su núcleo familiar más cercano está a su cargo exclusivo, ya sea porque su cónyuge o compañero permanente esté permanentemente ausente o en una situación de discapacidad o invalidez, debidamente comprobada y que al momento del despido le impedía aportar en el hogar, o bien exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.

Lo anterior implica entender que el hecho que una mujer, además de un hijo con situación de discapacidad, tenga otros descendientes a su cargo, pero que se presumen legalmente capaces de ser titulares de derechos y obligaciones y disponer de los mismos al ser mayores de 18 años, no anula la posibilidad de tener la calidad de madre cabeza de familia si se acredita la ausencia o imposibilidad de contribución sustancial al hogar por parte de tales miembros de la familia.

Tal criterio ha sido defendido por la jurisprudencia en varias oportunidades, entre otras en decisiones CC T-283-2006, T-835-2012 y T-420-2017. En esta última providencia la Corte Constitucional señaló que «una mujer no deja de ser madre cabeza de familia por el hecho de que las personas a su cargo cumplan la mayoría de edad», dado que puede acreditarse que están estudiando o alguna otra situación que les imposibilita trabajar.

Además, la Sala considera que el análisis de los requisitos legales para acreditar la calidad de mujer o madre cabeza de familia, no debe desatender el contexto social, económico y familiar en el que se desarrolla la jefatura femenina del hogar. En efecto, la imposición del requisito de deficiencia sustancial de ayuda del cónyuge o compañero permanente y demás miembros de la familia, no puede interpretarse bajo una perspectiva que reproduzca estereotipos sociales sobre los roles de género que históricamente han estado involucrados en las relaciones intrafamiliares y considerados como válidos en grave menoscabo de un grupo poblacional determinado (CSJ SI3772-2019), como el considerable número de madres cabeza de familia que la jurisprudencia ha reconocido como una consecuencia de tales construcciones teóricas erróneas (CC C-184-2003).

Así, el ad quem pasó por alto las dificultades que una madre cabeza de familia tiene para acceder a un empleo formal y estable, de modo que antes que sugerir alternativas económicas sin soporte en el material probatorio allegado al plenario, debió darle prevalencia a la importancia que el salario de la accionante tenía en el seno de su núcleo familiar, la carga económica, afectiva y social que debía sobrellevar al tener tres hijos a cargo y uno de ellos en condición de discapacidad, y que tal responsabilidad pesaba en ella de forma exclusiva pues

su esposo falleció y, como se explicará a continuación, en el proceso no había medios de convicción que informara lo contrario.

Sobre este particular, la Sala comienza por destacar que para acreditar la condición de madre cabeza de familia la ley no contempla formalidad jurídica alguna, de modo que es necesario auscultar en las condiciones materiales de cada caso concreto y para ello, como por regla general ocurre en el proceso laboral, existe libertad probatoria (artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social) y deben aplicarse las reglas generales de distribución de las cargas de prueba (artículo 167 del Código General del Proceso).

Asimismo, que la jurisprudencia constitucional también ha señalado que en el marco de la protección de estabilidad laboral reforzada de las mujeres y madres cabeza de familia, no es dable imponerles cargas desproporcionadas para probar su condición (CC T-084-2018).

Para sustentar lo anterior, es oportuno destacar que la jurisprudencia constitucional ha establecido que la salvaguarda de estas personas en el marco de procesos de reestructuración, liquidación o fusión de entidades, va más allá de la aplicación de las precisas circunstancias de la Ley 790 de 2002 en tanto tal protección deriva de un mandato suprallegal (CC C-795-2009 y T-084-2018).

Para la Corte no hay motivo alguno que justifique negarle la protección de estabilidad laboral reforzada a las madres cabeza de familia, pese a que al igual que los prepensionados y aquellas que están en una situación de discapacidad, son personas que viven en una evidente condición de vulnerabilidad y merecen la protección del Estado según el mandato del artículo 43 Superior; y téngase en cuenta que así se ha promovido en disposiciones legales como el mencionado artículo 3.º de la Ley 1232 de 2008, que establece la obligación estatal de promover trabajos dignos y estables a este grupo poblacional, precisamente dadas las dificultades que enfrentan para acceder y mantenerse en un empleo en el mercado de trabajo.

Tal protección, además, está acorde y reconoce el mandato contemplado por la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada por Colombia a través de la Ley 51 de 1981, especialmente el previsto en su artículo 11, conforme al cual es obligación de los Estados Parte adoptar «todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos».

Bajo esta perspectiva, para la Sala la recurrente también tiene razón al indicar que las medidas de protección propias de las personas beneficiarias del retén social y que en este caso concreto podía predicarse en los mismos términos que los contemplados en la Ley 790 de 2002, si bien no en el marco del programa de renovación de la administración pública, sí en el de procesos de reestructuración, fusión o liquidación de entidades; y por esta vía acierta al señalar que el Tribunal no aplicó esta protección constitucional y con ello quebrantó el orden

jurídico.

En conclusión, los empleados que se encuentren en estado de vulnerabilidad como es el caso de la señora **KETTY ISABEL SALGADO SOTELO** recae sobre el empleador **MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** una presunción de despido sin justa causa. Esto implica que se invierte la carga de la prueba y por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la situación familiar del empleado.

PARAMETROS PARA ESTABLECER CUANDO ESTAMOS ANTE UNA TRABAJADORA CABEZA DE FAMILIA.

A través de la sentencia SU-388 de 2005, la Corte Constitucional estableció las acciones afirmativas que versen con respecto a madres cabeza de familia en situaciones de estabilidad laboral, así:

“La Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.

las acciones afirmativas surgieron históricamente con una doble finalidad: (i) para compensar a ciertos grupos discriminados a lo largo de la historia y (ii) para nivelar las condiciones de quienes, por haber sido discriminados, se vieron impedidos de disfrutar sus derechos en las mismas condiciones que los demás. Con el paso del tiempo se concibieron también (iii) para incrementar niveles de participación, especialmente en escenarios políticos. Sin embargo, en una concepción más amplia las acciones afirmativas son producto del Estado Social de Derecho y de la transición de la igualdad formal a la igualdad sustantiva o material, reconocida como componente esencial de aquel y plasmada expresamente en la mayoría de textos del constitucionalismo moderno como ocurre en el caso colombiano.

Ahora bien, para el diseño e implementación concreta de las acciones afirmativas el primer llamado a intervenir es el Legislador, en tanto órgano de deliberación política y escenario democrático del más alto nivel y cuya actividad, más que importante, es imprescindible para poner en escena mecanismos que permitan alcanzar niveles mínimos de igualdad sustantiva, especialmente bajo la óptica de la igualdad de oportunidades.

En concordancia con la lógica del artículo 13 de la Constitución, el artículo 43 del mismo estatuto señala que “(...) el Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Y de esta manera se hace palpable la necesidad de ofrecer a las mujeres que se encuentren en dichas condiciones algunas prerrogativas, no privilegios, con miras a hacer más llevadera la difícil tarea de asumir en forma solitaria las riendas del hogar de forma que puedan desempeñarse en otros escenarios como el laboral, dando con ello respuesta a una grave problemática que el propio Constituyente de 1991 reconoció en los siguientes términos:

(...) diversos motivos, como la violencia –que ha dejado un sinnúmero de mujeres viudas– el abandono del hogar por parte del hombre y la displicencia de éste con respecto a la natalidad, han obligado a la mujer a incorporarse a los roles de producción adquiriendo la responsabilidad de ser la base de sustentación económica de su hogar, sin haber llegado jamás a desprenderse de los patrones culturales que la confinan al espacio doméstico y al cuidado de los hijos.

(...) Un número creciente de hogares tiene jefatura femenina. De acuerdo con los patrones de separación la gran mayoría de éstos están compuestos por mujeres jóvenes, con hijos todavía dependientes. Según la encuesta nacional de hogares DANE (1981) un 17% de los hogares eran monoparentales, de los cuales el 85% correspondían a mujeres; el censo de 1985 reporta un 17.9% de hogares en esta situación y según el Estudio Nacional de Separaciones Conyugales, llevado a cabo por la Universidad Externado de Colombia en 1986, el porcentaje de mujeres cabeza de familia es del 21%. Para 1985, la tasa global de participación de la población femenina clasificada por el DANE en estado de miseria era del 22.5%, la más baja por sector social. La situación de pobreza es dramática y tiende a profundizarse por las altas tasas de dependencias concentradas en cabezas de mujeres solas, enfrentadas casi a todas a gran inestabilidad laboral, baja remuneración y desprovistas del sistema de seguridad social.

Sin embargo, las acciones afirmativas no pueden extenderse sin más porque una ampliación a otros sujetos carente de rigurosos controles terminaría anulando la protección constitucional diseñada exclusivamente para la mujer como sujeto históricamente discriminado en una pluralidad de escenarios que en ningún caso es predicable de los varones. Como lo ha explicado la Corte, “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.

**LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, LA DEBILIDAD LABORAL REFORZADA
PARA MADRES CABEZA DE FAMILIA Y SU APLICACIÓN CON RESPECTO A
EMPLEADOS PÚBLICOS PROVISIONALES QUE OCUPAN CARGOS DE CARRERA
ADMINISTRATIVA.**

La Constitución Política establece en su artículo 125 que los empleos en las entidades públicas son de carrera y que su vinculación se realizara mediante concurso, con el propósito de incentivar el mérito para acceder a la función pública. El mismo artículo precisa que el retiro se efectuara por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la constitución o la ley.

Como el procedimiento para proveer un cargo de carrera en forma definitiva no es expedito, el legislador ha autorizado que como medida transitoria y excepcional se de una vinculación por encargo o en provisionalidad, cuando la primera no pueda verificarse.

La vinculación en calidad de provisional constituye un modo de proveer cargos públicos, cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras estos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de la ley o cesa la situación administrativa que origina la vacancia temporal. Los cargos provisionales, como su nombre lo indica, son de carácter transitorio y excepcional y buscan solucionar las necesidades del servicio y evitar la parálisis en el ejercicio de las funciones públicas mientras se realizan los procedimientos ordinarios para cubrir las vacantes en una determinada entidad, en aplicación de los principios de eficiencia y celeridad.

La naturaleza de los cargos provisionales difiere de la de los cargos de carrera administrativa y de los empleos de libre nombramiento y remoción. Los funcionarios nombrados en provisionalidad en cargos de carrera no cuentan con las garantías que de ella se derivan, pese a lo cual, tienen derecho a que se motive el acto administrativo por medio del cual son retirados de su cargo, ya que dicha motivación se erige como una garantía mínima que se deriva del derecho fundamental al debido proceso y del control a la arbitrariedad de la administración, y no del hecho de pertenecer a un cargo de carrera. Sobre este punto, la Corte Constitucional señaló en sentencia T-251 de 2009, lo siguiente:

“La obligación de motivar el acto correspondiente, tal como lo señala en Consejo de Estado, no convierte al empleado en provisionalidad en uno de carrera y como tal tampoco le confiere un fuero de estabilidad porque efectivamente no lo tiene. Simplemente, obliga al nominador a motivar las razones por las cuales el provisional no debe seguir ejerciendo el cargo, dado que si fue nombrado para satisfacer una necesidad en la administración e impedir la interrupción del servicio, su desvinculación debe responder precisamente a que el nombramiento no satisfizo las necesidades de esta. Es decir, la administración tiene el derecho a mejorar el servicio o impedir su interrupción y como tal tiene la potestad de desvincular a un provisional cuando este no se avenga a los requerimientos de ella, al tiempo que el provisional tiene el derecho a saber las razones por las cuales es desvinculado”.

Posteriormente, en la sentencia SU-917 de 2010 la Corte Constitucional, se reiteró:

“que para respetar y garantizar: (i) la cláusula de Estado de derecho, en virtud de la cual los poderes públicos se sujetan al principio de legalidad y se proscriben la arbitrariedad en las decisiones que afectan a los administrados; (ii) el derecho fundamental al debido proceso y acceso a la administración de justicia, ya que la motivación de los actos administrativos posibilita el ejercicio del derecho de contradicción y defensa; y (iii) el principio democrático y el principio de publicidad en el ejercicio de la función pública en la medida en que conforme a estos a la administración le corresponde dar cuenta a los administrados de las razones por las cuales ha obrado en determinado sentido; es necesario que el retiro de los servidores vinculados en calidad de profesionales sea motivado”.

Se debe mencionar también, que la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el sector público no se implica a aquellos

trabajadores despedidos en circunstancias de debilidad manifiesta que ocupen cargos de provisionalidad; así como tampoco a los trabajadores que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción, por ejemplo:

En la sentencia T-357 de 2008, la Corte Constitucional precisó:

“Existen unos grupos de empleados, como los discapacitados, las mujeres embarazadas, las personas que están en expectativa de adquirir el derecho a la pensión, y las madres y padres cabeza de familia, que pueden verse perjudicados de forma especialmente significativa por la supresión de cargos, por ser personas que se encuentran en una situación más vulnerable en el escenario del mercado laboral, por lo cual la Constitución y la jurisprudencia han previsto la necesidad de brindar un especial amparo para quienes el pago de la indemnización resulte insuficiente, en relación con las obligaciones que la carta impuso al Estado para su protección”.

DE LA VIOLACION AL DEBIDO PROCESO.

ARTICULO 29. DEBIDO PROCESO.

“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aún cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso”.

Ahora bien la Corte Constitucional ha definido el derecho al debido proceso a través de sentencia C 248 de 2013, en los siguientes términos:

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

La sentencia T- 248 de 1993, M.P Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA dispuso:

“De esa manera, el artículo 29 de la Carta, por expresa voluntad del Constituyente plasmada en su mismo texto, es de obligatoria e ineludible observancia en toda clase de actuaciones tanto judiciales como administrativas, de tal modo que, ante la meridiana claridad del precepto, ninguna autoridad dentro del Estado está en capacidad de imponer sanciones o castigos ni de adoptar decisiones de carácter particular encaminadas a afectar

en concreto a una o varias personas en su libertad o en sus actividades, si previamente no se ha adelantado un proceso en cuyo desarrollo se haya brindado a los sujetos pasivos de la determinación, la plenitud de las garantías que el enunciado artículo incorpora.

Obsérvese que el principio del debido proceso es inherente a todo ser humano y otorga a éste el derecho a su defensa y a ser juzgado por igual conforme a normas preexistentes, nítidas e inequívocas, por jueces constitucionales, señalados previamente, ceñidos a los lineamientos, garantías y rigores del proceso, también preestablecidos y claros.

Ha de concluirse entonces, que la inobservancia de las reglas que rigen para cada proceso, no sólo cuando se adelanta uno diferente al que legalmente corresponde, sino cuando dentro del pertinente no se siguen las secuencias que le son propias por ley, es lo que constituye una violación y un desconocimiento al principio del debido proceso, erigido por la Constitución en derecho fundamental.”

En el mismo orden de ideas continúa la Corte Constitucional fijando el objeto del derecho al debido proceso a través de la sentencia T – 001 de 1993 M.P. Dr Jaime Sanín Greiffenstein:

“El debido proceso es el que en todo se ajusta al principio de la juridicidad propio del estado de derecho, es el que tiene toda persona a la recta administración de justicia. Es aquel que satisface todos los requerimientos, condiciones y exigencias necesarios para garantizar la efectividad del derecho material. Este derecho es de aplicación inmediata, vincula a todas las autoridades y constituye una garantía de legalidad procesal que pretende dentro de sus fines proteger a los individuos en su dignidad, personalidad y desarrollo frente a eventuales arbitrariedades amparadas en el ejercicio del poder”

La sentencia T 163 de 2013, define el Derecho al Debido Proceso Administrativo en los siguientes términos:

“Este tribunal ha definido el debido proceso administrativo como (i) un conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal. Se ha precisado también que con esta garantía se busca (i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuaciones y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados.

El derecho al debido proceso en el ámbito administrativo guarda estrecha relación con el cumplimiento de otros preceptos constitucionales, entre ellos el artículo 6° que establece el principio de legalidad o el 209 que enlista las pautas y criterios que deben inspirar la función administrativa, como son la igualdad, la moralidad, la eficacia, la celeridad, la imparcialidad y la publicidad. **También tiene que ver con el ya referido derecho fundamental de petición, pues un buen número de las actuaciones en las que deberá aplicarse el debido proceso se originan en el ejercicio de ese derecho, y además porque en tales casos el efectivo respeto del derecho de petición dependerá, entre otros factores, de la cumplida observancia de las reglas del debido proceso.** También ha señalado esta corporación que, en adición a los desarrollos y reglas específicas que en relación con los distintos trámites y materias administrativas establezca el legislador, cuya estricta aplicación constituye para cada caso el cumplimiento del debido proceso, existen varias importantes garantías mínimas asociadas a ese concepto, que por consiguiente deberán ser observadas en toda actuación de este tipo. Entre ellas se destacan el derecho a: (i) que el trámite se adelante por la autoridad competente; (ii) que durante el mismo y hasta su culminación se permita la participación de todos los interesados; (iii) ser oído durante toda la actuación; (iv) que la actuación se adelante sin dilaciones injustificadas; (v) ser notificado de las decisiones que se adopten de manera oportuna y de conformidad con la ley; (vi) solicitar, aportar y controvertir pruebas; (vii) en

general, ejercer el derecho de defensa y contradicción, e (viii) impugnar las decisiones que puedan afectarle.

Para el caso de la señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO** la vulneración al debido proceso se configuró por cuanto el **MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL** expidió un acto administrativo que la declaró insubsistente, violando los preceptos normativos del **decreto 1415 de 2021**, al no tener en cuenta la estabilidad laboral reforzada de que goza la actora, pues la norma señalada estableció que los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las siguientes reglas:

“Acreditación de la causal de protección:

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”.

DE LA AFECTACION AL MINIMO VITAL Y MOVIL.

Años antes del desarrollo de la jurisprudencia constitucional sobre el derecho al mínimo vital, algunos instrumentos internacionales de derechos humanos habían avanzado en el reconocimiento del derecho a un nivel de vida adecuado, como una garantía que condensa las condiciones mínimas de existencia de un ser humano y que le permiten experimentar la vida con dignidad. En efecto, con el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos se estableció que “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios”.

Dos décadas después, en el artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se incorporó la misma expresión de la Declaración Universal: el derecho a un nivel de vida adecuado, con referencia a la alimentación, vivienda y vestido adecuados. Además, en este instrumento se incluyó el derecho a una “mejora continua de las condiciones de existencia”.

A partir de la Constitución de 1991, esta Corporación ha desarrollado el contenido del derecho al mínimo vital, con el cual “se satisfacen necesidades básicas propias y del grupo familiar, como son la alimentación, salud, educación, vivienda, recreación, entre otras; las cuales constituyen la calidad de vida que requieren para vivir dignamente y que le permiten desarrollarse satisfactoriamente en el ámbito social”.

La Corte Constitucional ha precisado que el derecho al mínimo vital es “un derecho fundamental que tiene como característica ser cualitativo, por lo que supone que cada quien

viva de acuerdo al estatus adquirido durante su vida. Sin embargo, esto no significa que cualquier variación en los ingresos implique necesariamente una vulneración de este derecho. Por el contrario, existe una carga soportable para cada persona, que es mayor entre mejor haya sido la situación económica de cada quien. Por esto, entre mayor sea el estatus socioeconómico, es más difícil que variaciones económicas afecten el mínimo vital y, por ende, la vida digna”.

El reconocimiento del derecho al mínimo vital tiene su origen en el artículo 53 de la Constitución Política al establecer como principio mínimo fundamental el derecho a la “remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo”. Sin embargo, las primeras providencias encaminadas a la protección de este derecho, derivaban su existencia de los derechos a la vida, salud, trabajo y asistencia o seguridad social, en cuanto el derecho a la subsistencia, como se denominó en principio, implicaba los elementos materiales que son necesarios para el sostenimiento de una persona.

La Corte Constitucional ha señalado que el mínimo vital se relaciona directamente con la dignidad humana y “constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionados que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuyas titularidades es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional.

Ese derecho al mínimo vital implica “no solo la subsistencia física del trabajador y de su familia (vivienda, alimentación, salud, vestido, etc.), sino también la educación, la instrucción el esparcimiento, es una palabra, todos los elementos que se relacionan con la vida espiritual y que corresponden al nivel del asalariado.

La efectividad del derecho al mínimo vital y móvil se logra a través del mecanismo de la acción de tutela puesto que en el momento en el que se impida la consecución de ese mínimo vital la persona a quien se le violó el derecho puede accionar solicitando su protección toda vez que va atado esencialmente a derechos como la dignidad y la vida.

Para el caso en estudio, no solo está en vilo el derecho al mínimo vital y móvil de la señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO** sino también el compendio de derechos fundamentales que derivan del mínimo vital y móvil para la vida y dignidad de la menor **ISABELLA MARIA OSORIO SOTELO** quien depende única y exclusivamente de su madre, negar el amparo constitucional aquí invocado sería negarle a esta pequeña su estabilidad en los ámbitos académicos, de salud y vida digna.

PROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA COMO MECANISMO PRINCIPAL PARA OBTENER LAS MEDIDAS DE PROTECCION DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

La jurisprudencia constitucional ha determinado que en casos como el presente, el único medio idóneo para asegurar las garantías constitucionales de estabilidad laboral reforzada de las personas que padecen algún tipo de discapacidad, resulta ser la acción de tutela, así:

“De modo que, las madres y padres cabeza de familia que son despedidos en razón de su situación especial tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. En la medida en que se cuenten con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

Sin embargo, esta Corporación [29] establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección”.

PROCEDENCIA DE LA TUTELA PARA ORDENAR EL REINTEGRO O LA REUBICACION LABORAL.

La Corte Constitucional ha señalado en reiterada jurisprudencia que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para exigir el reintegro laboral, bien sea que se trate de un vínculo privado o de uno público. Al respecto, dicha corporación ha estimado que:

“[...] en aquellos casos en los que los particulares pretenden por vía de tutela que se declare la nulidad de un acto administrativo, o se reintegre a un trabajador a su cargo, las acciones contencioso administrativas, son el mecanismo judicial ordinario y la vía jurídica natural que el legislador ha establecido”.

No obstante lo anterior, **la Corte Constitucional ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada, dadas las especiales circunstancias en que se encuentran. Es el caso de las mujeres embarazadas, las personas que se hallan en estado de debilidad manifiesta y los trabajadores que tienen fuero sindical.** Sobre el particular la corte en sentencia T-689 de 2004, ha expresado lo siguiente:

“[...] No existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, algunas personas merecen especial protección a su estabilidad laboral. En esa medida no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las personas limitadas – por la debilidad manifiesta en que se encuentran.

La Corte ha protegido la permanencia laboral de las personas sujeto de estabilidad laboral reforzada. En tal sentido, la Corte ha garantizado que la terminación del vínculo laboral no este determinada por el estado de debilidad manifiesta, o por la situación de desventaja o incapacidad.

En particular, la Corte Constitucional ha advertido que se discrimina a un trabajador cuando el despido estuvo motivado en razón a su especial situación de vulnerabilidad siempre que este no resulte claramente incompatible con las funciones que puedan serle asignadas por el

empleador. En efecto, como lo ha reconocido la Corte, terminar unilateralmente la relación laboral en razón de las razones familiares del trabajador constituye una discriminación, puesto que “a las personas en situaciones de vulnerabilidad no se les puede tratar de igual manera que aquellas que no se encuentran dentro de dichas situaciones”.

La Corte ha resumido los criterios que se deben tener en cuenta para que proceda el mencionado amparo constitucional. Así, en la sentencia T-519 de 2003 señaló:

“(i) En principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela si puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente”.

No obstante, de conformidad con la misma jurisprudencia constitucional, para que proceda la acción de tutela no basta con demostrarla condición de trabajador de madre o padre cabeza de familia, que merezca la especial protección constitucional: además de ello debe establecerse que sin la intervención oportuna del juez constitucional se causara un perjuicio irremediable y debe acreditarse la existencia de una condición material de procedencia que es la relación de causalidad entre las condiciones de especial protección del trabajador y su desvinculación, de forma tal que pueda extraerse la existencia de un trato discriminatorio.

Pese a lo anterior, para que este derecho pueda ser amparado a través de la acción de tutela, ha sostenido la Corte, es necesario comprobar la existencia de una relación de causalidad entre el estado del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminada la vinculación o no permitir su prorroga. De esta manera, el derecho a la estabilidad laboral reforzada que aquí se trata no implica una inamovilidad total del trabajador de su puesto de trabajo, sino la carga para el empleador de argumentar la existencia de alguna causa justa y razonable para finalizar la relación laboral.

PROCEDENCIA Y LEGITIMIDAD

Esta acción de Tutela es procedente como mecanismo principal de conformidad con lo dispuesto en los incisos 1ª y 3ª del artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 6 del Decreto reglamentario 2591 de 1.991, pues el accionante carece de otros medios de defensa judicial idóneos para proteger instantánea y objetivamente sus derechos fundamentales a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, a la VIDA, SALUD, a la SEGURIDAD SOCIAL, al y al TRABAJO, vulnerados en virtud de la conducta de la entidad accionada.

Por otra parte, la existencia de otro medio de defensa ha sido reiteradamente explicado por la Honorable Corte Constitucional, en el sentido de que no siempre que se presenten varios mecanismos de defensa, la tutela resulta improcedente. Es necesario además una procedencia de eficacia de los mismos a partir de la cual se concluya que alguno de los otros medios existentes, es tan eficaz para la protección del derecho fundamental como la acción de tutela misma.

PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos narrados, solicito muy respetuosamente al Juez Constitucional lo siguiente:

1. Se tutelen los derechos fundamentales de la señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO** al TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL DIGNIDAD HUMANA, DEBIDO PROCESO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA E IGUALDAD MATERIAL, entre otros, con fundamento en los hechos y consideraciones esbozadas en la presente acción de tutela.

2. Como consecuencia de lo anterior, se ordene al MUNICIPIO DE SINCELEJO – SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL a:

- a) Reintegrar y/o reubicar a la señora **KETTY ISABEL SOTELO SALGADO**, en iguales o mejores condiciones que las que venía disfrutando en su nombramiento anterior, advirtiendo que esta vinculación deberá prorrogarse hasta tanto no exista una razón objetiva que permita nombrar a mi prohijada insubsistente, de conformidad con lo establecido por el decreto 1415 de 2021.
- b) Cancelar los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral dejados de percibir desde la desvinculación laboral de la actora hasta cuando se verifique su reingreso a la entidad accionada.

JURAMENTO

Para los efectos de que tratan los artículos 37 y 38 del Decreto 2591 de 1.991, manifiesto bajo la gravedad del juramento, que, con anterioridad a esta acción, no he promovido acción similar por los mismos hechos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento esta acción de tutela teniendo como soporte normativo los artículos 1ª, 11, 13, 25, 44, 48, 86 de la Constitución Política de Colombia; los decretos reglamentarios de la acción de tutela números 2591 de 1.991, 306 de 1.992 y 1382 del 2000; decreto 1415 de 2021 y demás normas concordantes y complementarias.

PRUEBAS Y ANEXOS

Señor juez, respetuosamente le solicito tener como pruebas documentales en esta acción de tutela, las siguientes:

1. Copia del documento de identidad de la actora.
2. Copia del registro civil de nacimiento de JUAN SEBASTIAN BETANCURT SOTELO.
3. Copia del documento de identidad de JUAN SEBASTIAN BETANCURT SOTELO.
4. Copia del registro civil de nacimiento de ISABELLA MARIA OSORIO SOTELO.
5. Copia del documento de identidad de ISABELLA MARIA OSORIO SOTELO.
6. Copia del registro civil de defunción del señor IVAN DEL CRISTO JUDAS TADEO BETANCURT BUSTOS (Q.E.P.D.).
7. Copia de la resolución No. 2620 del 11 de junio 2015, expedida por la SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE SINCELEJO.
8. Copia del acta de posesión No. 4453 del 12 de junio de 2015, expedida por la SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE SINCELEJO.
9. Copia del oficio de presentación de fecha 12 de junio de 2015, expedida por la SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE SINCELEJO.

10. Copia del contrato de arrendamiento de vivienda urbana de fecha 03 de agosto de 2020.
11. Copia del decreto 720 del 15 de diciembre de 2021, expedido por la SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE SINCELEJO.
12. Copia de la declaración juramentada de fecha 11 de enero de 2022.
13. Copia de la factura de matrícula académica de fecha 28 de enero de 2022, expedida por la INSTITUCION EDUCATIVA PRE-UNIVERSIDAD ESTUDIANTEL.
14. Copia del recibo de servicio público de gas de fecha 09 de febrero de 2022, expedido por SURTIGAS.
15. Copia del recibo de servicio público de agua de fecha 14 de febrero de 2022, expedido por VEOLIA.
16. Copia de la declaración juramentada de fecha 23 de febrero de 2022, realizada por la señora LEONOR PEREZ JIMENEZ.
17. Copia de la declaración juramentada de fecha 23 de febrero de 2022, realizada por la señora DIANA MARGARITA POSSO CONTRERAS.
18. Copia del oficio de afiliación al régimen contributivo de salud de fecha 23 de febrero de 2022, expedido por SALUD TOTAL EPS.

NOTIFICACIONES

El representante legal de la Alcaldía Municipal de Sincelejo puede ser notificado en la calle 28 # 25 A 246, Sincelejo - Sucre o al correo electrónico notificaciones_judiciales@sincelejo.gov.co.

El representante legal de la Secretaria de Educación Municipal de Sincelejo, recibe notificaciones en la Calle 21 No. 17 - 40, Centro, Sincelejo - Sucre o al correo electrónico educacion@sincelejoaprende.edu.co.

El suscrito y mi representada recibimos notificaciones en la Calle 22 # 15 - 45 (Calle Santander) segundo piso, de la ciudad de Sincelejo Sucre y a al correo electrónico: mendozagerardo475@yahoo.com.

Atentamente,


GERARDO MENDOZA MARTÍNEZ
C. C. No. 92.258.892 expedida en Sampedo
T. P. No. 111.525 del C. S. de la J.

