

Señor

JUEZ CONSTITUCIONAL (REPARTO)

E. S. D.

ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: MARCO FIDEL DÍAZ BALTAZAR
ACCIONADA: GOBERNACIÓN DE CORDOBA

JACKSON IGNACIO CASTELLANOS ANAYA identificado con la C. C. No.79.693.468 de Bogotá, portador de la T. P. No. 100.420 del Consejo Superior de la Judicatura respectivamente, representante legal de la empresa **ANAYA Y CASTELLANOS CONSULTORÍAS S.A.S (ANCAS CONSULTORÍAS SAS)**, identificada con NIT. 900434762-1, obrando en mi condición de apoderado especial del señor **MARCO FIDEL DÍAZ BALTAZAR** identificado con Cédula de Ciudadanía No. 6.889.324 de Montería, me permito instaurar **ACCIÓN DE TUTELA** contra **LA GOBERNACIÓN DE CORDOBA**, a fin de que se sirva suspender el proceso de despido que viene adelantado el accionado en contra de mi poderdante ya que ostenta la calidad de **PREPENSIONADO** y lo protege la figura jurídica de la Estabilidad Laboral reforzada, por los hechos y consideraciones que se exponen a continuación:

HECHOS

PRIMERO: El Señor **MARCO FIDEL DIAZ BALTAZAR**, ha laborado en instituciones educativas del departamento de Córdoba desde el año 1991, donde se desempeñó en el cargo Auxiliar como Provisional, exactamente desde el 20 de febrero de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1991.

SEGUNDO. Para el 05 de junio de 1992 mi poderdante se desempeñó en el cargo de auxiliar de servicios generales hasta el 30 de junio de 1995 y se postergo su permanencia en el mismo cargo como provisional desde el 01 de julio de 1995 hasta el 30 de marzo de 1997.

TERCERO. El señor **MARCO FIDEL DIAZ BALTAZAR**, se desempeñó en el cargo Auxiliar de servicios generales de acuerdo con lo establecido en el decreto No. 0900 de fecha 24 de noviembre de 2014 en la I.E. CRISTOBAL COLON CAMPANITO del Municipio de Cerete hasta el año en curso (2022) donde en Decreto No. 000158 del 14 de marzo de 2022 se da por terminado el nombramiento en provisionalidad de mi poderdante.

CUARTA. El señor **MARCO FIDEL DIAZ BALTAZAR** cumplió a cabalidad los requisitos que solicita el empleo y lo ha venido desempeñando con excelencia desde el momento en que se posesionó hasta la actualidad, partiendo de que la carrera administrativa es un sistema técnico que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública

y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. El señor tutelante ejerció durante años de manera oportuna todas las actividades que le fueron encomendadas en su empleo de manera óptima, de esta forma no habría justa causa en dar por terminado su contrato por parte de la entidad.

QUINTA. El señor MARCO FIDEL DIAZ BALTAZAR ostenta la calidad de:

- 1) Pre pensionado
- 2) Víctima de desplazamiento forzado
- 3) Padre cabeza de familia sin ninguna otra alternativa económica

Además, cuenta con la protección de los presupuestos constitucionales y jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada.

SEXTA. El señor **MARCO FIDEL DIAZ BALTAZAR** tiene a su cargo todos los requerimientos económicos de su hogar, por lo cual desvincularlo de su empleo sin ninguna alternativa de permanencia equivaldría a condenar a su núcleo familiar a unas condiciones de vida precarias e indignas configurando así un perjuicio irremediable

SÉPTIMA. El señor **MARCO FIDEL DIAZ BALTAZAR**, de 59 años de edad, pertenece al registro único de víctimas, en calidad de desplazado tal y como lo acredita la Resolución No. 04102019-1005497 del 30 de marzo de 2021.

PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA

El accionante requiere una solución eficaz y pronta, puesto que su situación es delicada, más aún cuando nuestra legislación y jurisprudencia en repetidas ocasiones ha reiterado la importancia e inmediatez de la acción de tutela en los casos en que se presente un perjuicio irremediable, en el presente caso podemos evidenciar claramente que el accionante ostenta el rol de pre pensionado, víctima de desplazamiento forzado y padre cabeza de familia. Al desvincularlo se perjudicaría irremediamente el sustento mínimo vital no solo de él sino también de su núcleo familiar, determinando así unas condiciones de escasez y pobreza extrema que incide directamente en el futuro de ello, además del hecho de no poder llegar a pensionarse a tiempo.

Si bien la acción de tutela se ha previsto como un medio subsidiario y residual de protección de los derechos fundamentales, es posible acudir a ella cuando la persona no dispone de otro medio de defensa judicial o cuando el que tiene a su alcance no resulta idóneo para garantizar la efectiva protección de los derechos reclamados, caso en el cual la tutela procede como mecanismo principal de amparo. Existiendo otro medio de defensa judicial, la tutela también puede interponerse como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, para

lo cual deberá acreditarse que el daño es grave e inminente y que las medidas a tomar son urgentes e impostergables.

La inmediatez constituye un requisito de procedibilidad de la acción de tutela que permite cumplir con el propósito de la protección inmediata y por tanto efectiva de los derechos fundamentales, cuando estos resulten afectados por la acción u omisión de autoridades públicas o de los particulares en los eventos establecidos en la ley. Este requisito exige que el ejercicio de la acción de tutela debe ser **oportuno**, es decir, dentro de un término y plazo razonable, pues la tutela, por su propia naturaleza constitucional, busca la **protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales** y por ello la petición ha de ser presentada dentro de un marco temporal razonable respecto de la ocurrencia de la amenaza o violación de los derechos fundamentales.

PERJUICIO IRREMEDIABLE

La Corte Constitucional ha reiterado que la acción de tutela solamente procede cuando el actor no dispone de otros medios judiciales de defensa; existiendo se requiere para evitar un perjuicio irremediable; cuando los recursos disponibles no son idóneos ni eficaces.

Respecto al perjuicio irremediable la jurisprudencia a determino los supuestos que deben presentarse para su configuración, los cual se pueden sintetizar así:

“...El perjuicio irremediable debe ser (i) inminente; (ii) grave; (iii) requerir de medidas urgentes para su supresión, y (iv) demandar la acción de tutela como una medida impostergable. Por inminencia se ha entendido algo que amenaza o que está por suceder prontamente. Es decir, un daño cierto y predecible cuya ocurrencia se pronostica objetivamente en el corto plazo a partir de la evidencia fáctica y que justifica la toma de medidas prudentes y oportunas para evitar su realización. Así pues, no se trata de una simple expectativa o hipótesis. El criterio de gravedad, por su parte, se refiere al nivel de intensidad que debe reportar el daño. Esto es, a la importancia del bien jurídico tutelado y al nivel de afectación que puede sufrir. Esta exigencia busca garantizar que la amenaza o violación sea motivo de una actuación extraordinariamente oportuna y diligente. El criterio de urgencia, por otra parte, está relacionado con las medidas precisas que se requieren para evitar la pronta consumación del perjuicio irremediable y la consecuente vulneración del derecho. Por esta razón, la urgencia está directamente ligada a la inminencia. Mientras que la primera alude a la respuesta célere y concreta que se requiere, la segunda hace referencia a la prontitud del evento. La impostergabilidad de la acción de tutela, por último, ha sido definida como la consecuencia de la urgencia y la gravedad, bajo el entendido de que un amparo tardío a los derechos fundamentales resulta ineficaz e inoportuno. Sentencias: T-106 de 2017, T-563 de 2016, T-315 de 2015, T-471 de 2014, T-206 de 2013, T-424 de 2011, T-761 de 2010, T-789 de 2003 y T-225 de 1993, entre otras.”

Para el caso en concreto observamos que:

- ✓ Inminencia: La amenaza o más bien el daño causado ya se realizó con el Decreto N.º 000158 del 14 de marzo de 2022 Por lo que, en el presente caso se evidencia como el sustento económico inmediato de un hogar, dependía del salario que devengaba el accionante en calidad de padre cabeza de familia, de modo que al desvincularlo injustificadamente da lugar a una afectación inminente.
- ✓ Grave: Toda vez que mi poderdante al quedarse sin empleo su núcleo familiar, es decir las personas que están a su cargo quedan sin ninguna fuente de ingreso y en su defecto no podrá solventar la alimentación, vestimenta y educación de sus hijos
- ✓ Requerir medidas urgentes para su supresión: Es mester que el Juez Constitucional decrete la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada para no perder el trabajo del cual depende su núcleo familiar y teniendo en cuenta el estado de vulnerabilidad que por su estado de salud no le permitiría conseguir trabajo en otra empresa pública o privada, puesto que como ya fue desvinculado, inmediatamente afecto la calidad de mi vida que hasta ahora llevaban su núcleo familiar
- ✓ Que sea una medida impostergable: Dada la condición de vulnerabilidad de mi poderdante la tutela es el medio más idóneo y eficaz para proteger los derechos fundamentales vulnerados, de modo que la estabilidad laboral del accionante garantiza el futuro de sus hijos permite el orden social justo, en la medida en que el cumple a cabalidad todos los requisitos del cargo que ostenta

DERECHO FUNDAMENTAL VULNERADO

De lo narrado se establece la vulneración a los siguientes Derechos Fundamentales consagrados en la Constitución Política y en Tratados Internacionales que versan sobre Derechos Humanos y que conforme lo ordena en Art. 93 de nuestra Carta prevalecen sobre el orden interno y que los derechos y deberes consagrados en nuestra Constitución deben interpretarse conforme a los Tratados Internacionales ratificados por nuestro país.

DERECHO A ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El artículo 53 de la Constitución Política de 1991, establece el marco de principios constitucionales a darse en el contexto de las relaciones laborales:

*“El Congreso expedirá el Estatuto del Trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: **Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección***

especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. (Negrillas fuera de texto).

Ahora, en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Constitución Política, en conexidad con el artículo 53, la Corte Constitucional desarrolló la estabilidad laboral reforzada, con la cual se busca beneficiar a quienes se encuentren en situación de discapacidad, debilidad manifiesta o sean sujetos de especial protección.

Es así como ese alto Tribunal dispuso que:

¹ “...Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) 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, el artículo 47 constitucional dispone que el Estado adoptara políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas. Estas personas recibirán la atención especializada que requieran para vivir en condiciones de vida digna. De igual forma, el artículo 54 Superior le impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizarles a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a sus condiciones de salud...”

En el caso en concreto, se puede observar que la accionada GOBERNACIÓN DE CÓRDOBA procedió a expedir los Decretos N.º 000158 de 14 de marzo de 2022 a los trabajadores, argumentando “Por medio del cual se hace un nombramiento en periodo de prueba y se da por terminado un nombramiento en provisionalidad”

¹ Corte Constitucional Sentencia T-320 de 2016.

Aún más, la Corte Constitucional ha señalado que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada opera en cualquier tipo de contrato, en estos términos:

De otra parte, la Corte Constitucional dispone que la acción de tutela resulta procedente de forma excepcional para obtener el reintegro laboral. A este respecto dijo el alto Tribunal que:

2“...Ahora bien, esta Corte ha señalado reiteradamente que, en principio, el mecanismo de amparo es improcedente para reclamar el reintegro laboral³, toda vez que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate.

No obstante, esta Corporación ha indicado que de forma excepcional la acción de tutela puede proceder cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en que se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues dicha regla general debe ser matizada en estos eventos⁴.

Precisamente, la Corte, en la sentencia T-198 de 2006 en relación con la procedibilidad del recurso de amparo, señaló: “En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente...”.

En Colombia la familia es reconocida por la Constitución como la institución más importante en el ordenamiento jurídico colombiano, que por el carácter de entidad social cambiante a lo largo del tiempo, y por causa de las circunstancias históricas, políticas, sociales y económicas que la rodean es reconocida como el núcleo de la sociedad; es por este motivo, que la institución familiar goza de protección constitucional y legal. Es necesario traer a colación la importancia y la protección de que goza la familia en Colombia y, de hecho, sus miembros cabeza del hogar, tanto para la mujer como para el hombre, como cabezas de familia. En

² Sentencia Corte Constitucional T- 443 de 2017

³ Ver sentencias T-076 de 2017, T-660 de 2016, T-647 de 2015, T-060 de 2013, T-594 de 2012, T-1038 de 2007 y T-198 de 2006, entre otras.

⁴ Entre otras, las sentencias T-521 de 2016 T-060 de 2013 T-922 de 2012, T-969de 2011, T-487de 2010, T-576 de 1998

materia de estabilidad laboral reforzada se cuenta con precedentes constitucionales en los que se entiende que merecen especial protección del estado y que esa protección adquiere la forma de la estabilidad laboral reforzada y puede ser garantizada vía acción de tutela.⁵

En lo referente al padre cabeza de familia, la Constitución Política de Colombia señala que no basta con que el hombre se encargue de proveer el dinero necesario para sostener el hogar y asegurar así las condiciones mínimas de subsistencia de los hijos, panorama tradicional del hombre que mantiene un hogar, es el proveedor de los bienes de consumo. El hombre que reclame tal estatus, a la luz de los criterios sostenidos para las mujeres cabeza de familia, debe demostrar ante las autoridades competentes la proyección de tal condición a los hijos como destinatarios principales de tal beneficio, así:

- ✓ Que sus hijos propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan con él, dependan en lo económico de él, y que realmente sea una persona que les brinda el cuidado y el amor que los niños requieran para un adecuado desarrollo y crecimiento; que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas.
- ✓ Que no tenga alternativa económica, es decir, que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de los niños.

La estabilidad laboral reforzada es usada por los trabajadores como un instrumento jurídico para mantenerse en sus empleos valiéndose de la protección, que, por mandato jurisprudencial Constitucional, se encuentra establecida. De hecho, existe un acercamiento jurídico a lo que por decisiones jurisprudenciales se le ha llamado “estabilidad laboral reforzada” que se encuentra en la Ley, determinando claramente cuáles son los titulares del derecho de dicha protección y las causales por la cual pueden llegar a ser cobijados por este mecanismo. (Sanabria, 2014). El derecho a la estabilidad laboral que menciona el artículo 53 de la Constitución Política Colombiana ha evolucionado gradualmente, uno de los cambios que ha tenido el derecho laboral colombiano en el tema de la Estabilidad Laboral es el adherirle la frase de (Estabilidad laboral Reforzada) con el cual se busca garantizar la estabilidad del trabajador en casos muy particulares y que puedan afectar gravemente algunos principios constitucionales del trabajador.⁶

Para saber si se disfruta de esa protección en calidad de padre o madre cabeza de familia se deben encontrar satisfechas los siguientes requisitos:

- (i) *Que la mujer o padre 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 o padre en la jefatura del hogar sea de carácter permanente.*

⁵ Sentencia T 345 de 2015. MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, 2015

⁶ GERENCIE.com. (2017). Recuperado de: <https://www.gerencie.com/estabilidad-laboralreforzada.html>

- (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.*
- (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.⁷

ACCION DE TUTELA PARA SOLICITAR LA APLICACION DEL RETEN SOCIAL

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”.

La Ley 790 de 2002 y el Decreto 190 de 2003 han previsto la figura del “reten social”, para las madres o padres cabeza de familia, personas en situación de discapacidad y/o pre pensionados, sólo es aplicable dentro de los programas de renovación o reestructuración de la Administración Pública del orden nacional y territorial.

Desde la Sentencia C-991 de 2004, parte del reconocimiento de este como un mecanismo por medio de la cual se genera una carta de garantía, para el reconocimiento de derechos laborales a personas desvinculadas de la administración pública, y con cercanía a adquirir el estatus pensional.

“El retén social, como uno de los mecanismos para proteger la estabilidad laboral reforzada, si bien se basa en la ley y la jurisprudencia constitucional, no es menos cierto que su origen se desprende de los principios relativos al derecho a la igualdad, a la seguridad social y dignidad, entre otros, consagrados en la Constitución Política. Es decir, se trata del reconocimiento de derechos fundamentales y, por lo mismo, debe cobijar a todos los ciudadanos en general. De otro lado es preciso

⁷ Sentencia SU388 de 2005. MP Clara Inés Vargas Hernández, 2005

señalar que, aunque la Ley 790 de 2002 institucionalizó la reestructuración y el retén social para la Rama Ejecutiva del nivel central, se ha venido aplicando a otros entes y a servidores de carrera, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, en un término de 3 años.”⁸

En este orden de ideas, el retén social tiene un fin jurídico, el cual descansa en la protección de la persona frente ante una situación que pone en riesgo, a parte de los derechos previamente invocados, el mínimo vital de la persona y su familia.

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

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. 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”. 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. 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, además, su estabilidad laboral se materializa mediante el reintegro 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.⁹

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 como sucede en este caso con el señor MARCO FIDEL DIAZ BALTAZAR que ostenta la calidad de pre pensionado y padre cabeza de familia.

⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-638 de 2016

⁹ Sentencia T-084/18

PETICIONES.

PRIMERA. Ordenar que al Señor **MARCO FIDEL DIAZ BALTAZAR** se le reconozca y garantice el derecho fundamental de estabilidad laboral reforzada del tutelante, considerado sujeto de especial protección constitucional, el derecho al mínimo vital, al trabajo, identidad educativa especial y cultural, garantizando la protección de una minoría y población vulnerable de la cual hace parte el tutelante y de quién depende la supervivencia de su familia.

SEGUNDA. Ordenar a la accionada que en un término de 48 horas reintegre a **MARCO FIDEL DIAZ BALTAZAR** al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía, sin desmejorar su condición laboral.

TERCERA. Ordenar a la accionada de solución de continuidad a la relación laboral que tienen con el señor **MARCO IDEL DIAZ BALTAZAR**.

PRUEBAS

Para que obren en el expediente me permito hacerle llegar las siguientes pruebas

Documental:

- a). Copia De la Cédula de ciudadanía del accionante.
- b). Acta de posesión
- c). Decreto 000352 de 1992
- d). Decreto 000158 de 14 de marzo de 2022
- e). Historia Clínica de Salud Ocupacional.
- f). Exámenes médicos
- g). Oficio de vinculación al registro único de víctimas
- h). Informe de semanas cotizadas.

MEDIDAS CAUTELARES

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 7° del Decreto 2591 de 1992, me permito solicitar como medida preventiva de la protección de los derechos fundamentales del tutelante que se suspenda el acto de despido realizado por la accionada GOBERNACIÓN DE CÓRDOBA.

JURAMENTO

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

ANEXOS

- 1.- Poder otorgado
- 2.- Cédula del apoderado
- 3.- Tarjeta profesional

NOTIFICACIONES

Recibimos notificación en las siguientes direcciones:

EL SUSCRITO ACCIONANTE Y APODERADO

DIRECCIÓN: CARRERA 4 N° 20-66 BARRIO COLÓN – MONTERÍA
CELULAR: 3153981794
CORREO: JICA007@GMAIL.COM

A LA ACCIONADA

DIRECCIÓN: CALLE 27 #3-28 – PALACIO DE NAÍN MONTERÍA
TELEFONO: (4) 7848940
CORREO: NOTIFICACIONESJUDICIALES@CORDOBA.GOV.CO

Respetuosamente,



JACKSON IGNACIO CASTELLANOS ANAYA
C.C. No. 79.693.468 de Bogotá D.C
T.P. No. 100.420 del C.S.J.