

Señor
JUEZ CONSTITUCIONAL
E.S.D

REFERENCIA	Acción de Tutela
ACCIONANTE	LUIS ALFONSO SALAZAR BARRERA
ACCIONADO	Municipio de Bello

Yo LUIS ALFONSO SALAZAR BARRERA, mayor de edad, identificado con la cedula de ciudadanía N° 71.800.214 de Toledo Antioquia, con domicilio en el municipio de Bello, actuando en nombre propio, de manera respetuosa, por conducto del presente escrito, me permito dirigir a su despacho señor juez, a fin de presentar ACCION DE TUTELA, en contra de la Alcaldía de Bello, representada por la señora YULIETH LORENA GONZALEZ OSPINA , misma que sustento en los supuestos faticos y jurídicos que a continuación relaciono:

1. DESIGNACION DE LAS PARTES

1.1 ACCIONANTE

Como indique anteriormente, actuó en nombre propio, persona natural, mayor de edad, identificado con cedula de ciudadanía N° N° 71.800.214 de Toledo Antioquia, domiciliado en el municipio de Bello.

1.2 ACCIONADO

Se trata de la Alcaldía de Bello, representada legalmente por el señor Oscar Andrés Pérez Muñoz, quien se ubica en la Calle 50 # 51-00, Edificio Gaspar de Rodas, con correo institucional: notificaciones@bello.gov.co, correo de las notificaciones judiciales: notificacionesjudici@bello.gov.co.

1.3 SOLICITUD ESPECIAL

Solicito amablemente señor Juez, de considerarlo necesario, se vincule al Ministerio del Trabajo y la Protección Social, para que se pronuncia respecto al tema en mención, pues se trata de un tema de su conocimiento, y es el mismo ministerio quien puede dar fe de la calidad de aforado que poseo y eventualmente de la autenticidad de las actas y los documentos anexos como pruebas.

Las notificaciones al Ministerio se podrán llevar a cabo en la siguiente dirección electrónica notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co o en la dirección Carrera 56 # 51-81, Medellín, Antioquia.

2. HECHOS

1. Que desde el día 21 de agosto de 2007 fui nombrado en la planta de cargos de Municipio de Bello como Técnico Operativo con carácter de Provisionalidad con el Grado 3 Código 314, actividad que desarrollé hasta el 02 de diciembre de 2024.

2. Que el día 02 de noviembre de 2023, la administración Municipal de Bello emitió el Decreto 202304000569, por el cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba y se termina un encargo y se termina un nombramiento en provisionalidad, en dicho acto administrativo se me da por terminado el contrato que me encontraba desarrollando con el Municipio de Bello, para que el señor CARLOS AUGUSTO LOPEZ BAENA quien era la persona titular del cargo como Técnico Operativo Código 314, Grado 03 volviera a él; cabe resaltar señora Alcaldesa que esto no fue así ya que para el cargo que yo fingía en la secretaria de seguridad y convivencia ciudadana no yo llevo el señor CARLOS AUGUSTO LOPEZ BAENA si no la señora DANIELA HIGUITA ORLAS quien tiene concurso para la OPEC Nro 43296 EN LA CONVOCATORIAL TERRITORIAL 2029 en el cargo de Técnico Operativo Grado 4 Código 367 , mas no para el mío.

3. Que tengo 61 años de edad y por lo tanto tengo de estabilidad reforzada en calidad de prepensionado.

4. Que por tener reten pensional tengo una condición especial de estabilidad laboral reforzada, La Corte ha definido que tiene la condición de prepensionado todo trabajador con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación.

5. Además de esta, estoy amparado por el ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: Están amparados por el fuero sindical:

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta

directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador. (Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE y aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia c-201/ 2002 del 19 de marzo de 2002, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería) (Destacado nuestro).

Toda vez que pertenezco a la Junta Directiva de la Organización Sindical ASEMUBE y tengo la calidad de secretario de asuntos intersindicales registrado ante el Ministerio del Trabajo y ante la oficina de Talento Humano de la Alcaldía de Bello

6. Adicionalmente señor juez soy padre cabeza de familia de la menor SOFIA SALAZAR FRANCO identificada con tarjeta de identidad número 1.022.152.652 de 12 años de edad, la cual está 100 % bajo mi responsabilidad permanente. Tal como lo indica la jurisprudencia de nuestra corte constitucional:

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

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

7. Que es de su conocimiento que pese a que existe una provisión de plazas producto de un concurso de méritos llevado a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil, existe aún en la Administración Municipal, personas que ostentan el mismo cargo que tenía al momento de ser retirado del servicio, personas que no gozan de ninguna protección constitucional, y que pese a ello, la administración municipal los mantiene en el cargo de Técnico Operativo con carácter de Provisionalidad con el Grado 3 Código 314 dándoles preferencia por encima de la protección constitucional que me ampara.

8. También, desde el 11 de noviembre del año 2022 un día antes de iniciar ley de garantías, la administración municipal ha venido efectuando Decretos Municipales en los cuales constantemente se nombran nuevas provisionalidades, muchas de ellas con el mismo cargo que ocupaba como Técnico Operativo con carácter de Provisionalidad con el Grado 3 Código 314y que pese a que gozaba de una Estabilidad Laboral Reforzada esta no fue tomada en cuenta al momento de proveer las plazas y por el contrario, adjudico a otras personas que no gozan con ningún tipo de protección especial.

9. De acuerdo a todo a lo anterior, no podrá manifestar la Administración Municipal de Bello la imposibilidad de reestablecerme los derechos laborales por falta de plazas que sirvan para proveer el empleo que hoy reclamo, puesto que como se manifestó anteriormente, sean creado varias plazas con el mismo grado y código que ostentaba y los cuales están siendo ocupados por personas que no gozan de ninguna protección especial.

3. PETICIÓN

- Solicito señor Juez, que se tutele en mi favor los derechos fundamentales a *una vida digna, al mínimo vital y móvil, estabilidad laboral reforzada y seguridad social*.
- Así mismo, que cómo consecuencia a la anterior protección, se ordene al despacho del señor alcalde, se me reintegre a mi cargo como profesional universitario o en su defecto, uno de igual o mayor categoría.
- De igual manera su señoría, se ordena a la administración municipal a cancelar a mi favor, los dineros dejados de percibir por salarios, prestaciones sociales, vacaciones y cesantías causados a partir del 16 de marzo de 2023 y hasta el día que opere efectivamente el reintegro.

4. FUNDAMNETOS Y RAZONES DE DERECHO

La presente acción la impetro, teniendo como sustento normativo y jurisprudencial entre otros, los siguientes:

- Constitución Política en su artículo 86.

Debo iniciar estas razones de derecho indicándole señor Juez, que, conforme a nuestro ordenamiento jurídico, la acción de tutela es aquella a través de la cual, las personas pueden buscar de un Juez de la República la protección de sus derechos fundamentales, mismos que están siendo vulnerados o en peligro de vulneración de manos de una entidad.

Es clara la flagrante violación a los derechos fundamentales que se viene presentando por parte de la administración municipal y que pone en riesgo incluso, mi salud mental y la estabilidad de mi grupo familiar; así las cosas, me referiré señor Juez a algunos apartes doctrinales y jurisprudenciales que tiene que ver con el asunto sub examine y que ilustran, ambientan y contextualizan la institución de la estabilidad laboral reforzada para los trabajadores amparados con el fuero sindical.

Hago referencia por el artículo escrito por el doctor Jhon Gómez, de la facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia, sede Bogotá.

“La institución de la estabilidad laboral reforzada”

La figura o institución de la hoy ampliada estabilidad laboral reforzada deviene del tratamiento normativo excepcional por el cual se cobija a sujetos de especial protección constitucional frente a situaciones de vulnerabilidad que se pueden dar con sus compañeros de trabajo o superiores, teniendo su naturaleza en el principio de estabilidad laboral reforzada que se reconoce constitucionalmente.

Sobre esta base se funda la estabilidad laboral reforzada, la cual si es exigible a título de derecho, siendo titular de este, las personas con algún tipo de discapacidad física que afecte su capacidad productiva, con las mujeres en estado de embarazo o cuando es del caso, su compañero o compañera permanente, los trabajadores sindicalizados, o según jurisprudencia más reciente las personas que estén próximas a adquirir el estatus pensional.

Señoría, para el caso actualmente bajo su estudio, la figura del fuero que ampara a los trabajadores, se erige como una institución para la materialización de la protección que la norma hace extensivo para un grupo especial de trabajadores, es decir, no aplica de facto para cualquier miembro del grupo sindical.

Reitera el autor respecto al tema del reconocimiento del fuero sindical:

“Sobre lo previamente indicado, sea logrado generar mayor claridad y definición y los alcances de las prerrogativas y garantías de trabajadores en Colombia como sucede en el caso de la estabilidad ocupacional reforzada la cual se reconoce, como una garantía en materia derechos laborales, o través de lo cual, se protege de manera especial la estabilidad laboral de ciertos trabajadores, en el entendido de su mayor estado de debilidad manifiesta ante una situación de despido.

Son parte de esta protección laboral excepcional entre otros, los trabajadores sindicalizados que asumen un fuero laboral, definido como aquel que se produce en defensa de la estabilidad laboral del trabajador que reivindica una situación de conflicto con sus derechos laborales, siendo parte esencial de la estructura sindical de una organización así reconocida así lo manifestó nuestro Honorable Corte Constitucional en la sentencia SU 432 de 2015.

Como se ha indicado, la relación patronal que subsiste trabajador, puede estar medido por diferencias en términos de la solicitud por parte de este último, de condiciones de dignificación laboral, las cuales pueden llegar o posibilitar el conflicto, en tanto se dé una lectura equivocada de estas pretensiones, como mecanismo que entorpece el entorno laboral; dicho de otra manera la expansión de reacciones contestatarias entre las condiciones ofrecidas por el empleador y las condiciones que suponen.

La realización de este derecho constitucional de los trabajadores en Colombia y en general de todos los jueces en la parte anterior citados, no descansa tan sólo en un interés del constituyente y legislador colombiano por reconocer benevolentemente esta garantía, sino en la responsabilidad del Estado por materializar normas del derecho internacional de carácter vinculante para el país como son la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto Internacional de derechos económicos sociales y culturales y la convención americana de los derechos humanos y el protocolo de San Salvador.

Es claro señor juez, que la institución de la que hoy se reclama la protección, ha sido de manera suficiente, estudiada y decantada por las altas cortes de nuestro país, es un tema que ha sido ampliamente debatido y que no resiste un manejo diferencial o preferencial, pues, ya nuestra Honorable Corte Constitucional ha definido los parámetros bajo los cuales deberá darse el amparo sin que exista la posibilidad de ser negado, pues, si bien no opera de pleno derecho, las condiciones están dadas para que el juez constitucional opere de manera casi que matemática en la resolución de este tipo de conflictos.

A partir de la constitución colombiana de 1991, se reconoce a los administrados un nuevo escenario de protección de derechos, más amplio que el concebido al tenor del texto que deroga, o saber la Constitución política de 1886. Esto, conforme al diseño constitucional por medio del cual se establece que Colombia es un estado social de derecho, en el cual, el

reconocimiento de derechos para la dignificación de las personas pasa a un lugar estelar que sitúa a los derechos fundamentales, en un espectro más amplio de reconocimiento.

En este sentido, muchos de los derechos de los trabajadores consignados en el decreto 2663 de 1950, ocurren código sustantivo del trabajo, adquieren el status de derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia armonía con una serie de principios señalados en el artículo 53 del texto constitucional. De igual manera, se encuentre un artículo constitucional que es central para efectos del problema jurídico que resulto del actual documento, como dice el artículo 39 sobre libertad de asociación sindical, derecho fundamental de los trabajadores en Colombia.

Al respecto de este postulado constitucional, se debe resaltar el derecho que subsiste para los trabajadores en Colombia, pueden acudir a la asociación sindical como mecanismo para la representación laboral y defensa colectiva de sus derechos.

La defensa constitucional de lo laboral constitucional, en este sentido una realidad prevista por el constituyente de 1991, quien como resultado una serie de derechos antes estipulados en leyes ordinarias, a derechos constitucionales de carácter fundamental.

Esto es lo que en efecto sucede en el caso de la protección jurídica de los trabajadores en Colombia, señalada en los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo,

En lo preciso, el artículo 405 es el que define el fuero sindical, con su última modificación sucedió en 1957 y señalando sobre este lo siguiente:

Artículo 405. Definición. Modificado por el artículo primero del decreto legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente: se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo, y trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificados por el juez de trabajo.

Se debe advertir que no se trata de una protección que se logra de facto por el simple hecho de ingresar al sindicato, toda vez que esta es una protección extendida o un grupo específico de trabajadores. conforme a lo dispuesto en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo¹, sobre el cual también la Corte ha entrado a generar algunas precisiones cómo se presentan a continuación

Ley 584 de 2000 artículo dos modifica el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por lo Ley 50 de 1990 artículo 57, el cual quedara así.

Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Modificado por el artículo 12 de la Ley cinco 84 de 2000. El nuevo texto es el siguiente. están amparados por el fuero sindical.

A) los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses;

¹ **Negrilla y Subrayas del autor**

B) *Pero los trabajadores que, con anterioridad o la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, paro quién es el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;*

C) *Los miembros de la junta directiva y sus directivas de todo sindicato federación o confederación de sindicatos sin pasar cinco principales y cinco suplentes y los miembros de los comités seccionales sin pasar de un principal y un suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más,*²

D) *Dos de los miembros de lo Comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de la junta directivo y por seis meses más sin que puedo existir en una empresa más de uno comisión estatutaria de reclamos.*

Para el Alto Tribunal constitucional, lo defensa a de la figura del fuero sindical resulto relevante, en tanto se evidencia su función de protección de la libertad de asociación sindical, reconociendo en esto a su vez, un mecanismo que históricamente ha evidenciado ser un instrumento idóneo, para lo defensa de los intereses de los trabajadores en Colombia, protegiendo a estos de los arbitrariedades que en situaciones de reivindicación de derechos laborales, puede asumir el empleador; todo en el marco de la materialización del ya citado artículo 39 de la Constitución Colombiana. Al respecto reitero esta Corporación lo siguiente:

Ha sostenido esta Corte, que la institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga o los sindicatos paro que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, lo Carta y la Ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza, por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente o los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos o las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos (Corte Constitucional, Sentencio T-326 de 1999, p. 1).

En efecto, la jurisprudencia constitucional reconoce una guarda de los derechos de los trabajadores en Colombia, y especial protección del trabajador sindicalizado por medio de la figura del fuero sindical, el reconocimiento de los preceptos constitucionales mencionados, pero también de lo recomendaciones de la Organización Internacional del

² **Negrilla y Subrayas del autor**

Trabajo (OIT), máxime teniendo en cuenta que estas hacen parte integral del bloque de constitucionalidad de 1991 conforme a lo dispuesto en el artículo 53 en el que a las letras se indica “los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”

Desde esta perspectiva es responsabilidad del Estado Colombiano corresponder a aquellas disposiciones en las que se insta a los Estados parte de OIT, a defender la actividad sindical y, en consecuencia, la constitución de sindicatos, los pactos colectivos, el derecho a la huelga, entre otras acciones que devienen del ejercicio de la acción sindical. Al respecto, de manera precisa se debe citar la Recomendación 143 de la OIT (1971), por medio de la cual *se protege al trabajador de toda acción encaminada al trato arbitrario por parte de su empleador o superiores, en razón de su vínculo sindical. Sobre ello la Corte se ha pronunciado en los siguientes términos: Es compromiso de la Organización Internacional del Trabajo, acorde con los países miembros de la Organización, adoptar medidas específicas de protección contra todo acto incluido el despido que pretenda perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión. La Recomendación 143 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, del 2 de junio de 1971, prevé i) que en todo despido de los gestores sindicales se deben precisar los motivos, a fin de calificar su justificación, ii) que deberá establecerse igualmente el grado de consulta, con un organismo independiente, quien deberá ser el que califique el despido, iii) que esta consulta deberá surtirse antes de que el despido pueda ser definitivo, y iv) que se deberá establecer un procedimiento especial y ágil para que los trabajadores aforados puedan obtener su reintegro, en caso de haber sido despedidos de modo injustificado (Corte Constitucional, Sentencia T-1046 de 2006, pp. 6-7).*

Como se ha señalado, en Colombia tiene lugar normativamente el procedimiento dictado por la Resolución 143 de la OIT (1971) , para proteger al trabajador sindicalizado, empero, es importante este ejercicio constitucional de reiterar la conexidad de este precepto de derecho internacional con las normas domésticas, a fin de no encontrar reparos en el ejercicio de realización de derechos de los trabajadores sindicalizados en Colombia, sin embargo, resulta fundamental dejar claro que, el derecho sindical y su actividad no es derecho abstracto, pues como se había advertido, sobre este pesa algunas restricciones.

Una de las restricciones más importantes para efectos del estudio que se ha desarrollado, corresponde con una actividad por su naturaleza asignada a la actividad sindical, como lo es el derecho a la huelga, que se encuentra amparada en la Constitución Colombiana, en su artículo 56, donde desde el enunciado constitucional, se aclara que si bien este es un derecho de los trabajadores, este no goza de titularidad para el caso de los trabajadores de servicios públicos, como lo afirma el Tribunal Constitucional, en Sentencia C-201 de 2002:

El sentido y alcance del derecho de huelga alcanzó una nueva dimensión a instancias del

Constituyente de 1991 dado que, mientras en la Constitución de 1886 el derecho de huelga estaba proscrito para cualquier servicio público, en la actual Carta sólo se excluye de su disfrute a los trabajadores de la esfera de los servicios públicos esenciales que determine la Ley. Claro es entonces que hoy, por regla general, el derecho de huelga se predica de los trabajadores vinculados a los servicios públicos, a menos que tales servicios correspondan al catálogo de los esenciales por disposición legal, caso en el cual, a pesar de que los respectivos trabajadores se encuentren sindicalizados, el derecho de huelga se halla al margen de su patrimonio jurídico laboral (p. 25).

Conforme a esta realidad, se puede dimensionar el contenido de un derecho a la actividad sindical por parte de los trabajadores en Colombia, cuya realización efectiva en situaciones como la huelga, se encuentra restringido a que esta no afecte la prestación de un servicio público esencial, situación que es lógico, si se tiene en cuenta que, aunque un trabajador de una organización de este tipo puede ver en tela de juicio la realización efectiva de sus derechos fundamentales laborales, la no prestación del servicio puede llevar a un panorama de mayor afectación en garantía de derechos, derivado de la afectación a la que se expone la población usuaria del servicio público esencial.

En este orden de ideas, se considera que la realización del derecho sindical en Colombia, responde a un soporte normativo que se ha visto fortalecido con un desarrollo jurisprudencial, en el que la Corte Constitucional ha jugado un papel fundamental, al dar una mayor estructura a la realización efectiva de este derecho, en una tarea que se ha sido soportada, en la reiteración del carácter vinculante de las normas de derecho internacional parte del bloque de constitucionalidad, en materia de reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, su señoría, con el ánimo de no hacerme extensivo de manera innecesaria y no redundar en las normas ya mencionadas, y en la suficiente jurisprudencia que al respecto del asunto sub examine existe, quiero simplemente señor juez, hacer mención de algunas sentencias que nuestra Honorable Corte Constitucional ha emitido sede de tutela y en sede de unificación y que tienen que ver con el tema específico que se pone a su consideración. Por último, cabe indicar señor juez, que ya existen precedentes emitidos por los despachos judiciales del municipio en dónde se han decidido acciones constitucionales en torno al tema de la estabilidad laboral reforzada, de las cuales algunas versan sobre el asunto específico del fuero sindical, fueron objeto de protección por tratarse de las situaciones jurisprudencialmente enmarcadas dentro de esta especial protección.

Dichas sentencias son:

- Sentencia SU 432 DE 2015

- Sentencia SU 036 de 1999
- Sentencia T1024 de 2007
- Sentencia T 938 de 2011
- Sentencia T 464 de 2019
- Sentencia T 390-2022
- Sentencia T 413-2022

APLICACION DEL RETEN SOCIAL RESPEG 10 DL LAS MADRES Y LOS PADRES CABEZA FAMILIA-Reglas jurisprudenciales

Corresponde ahora precisar algunas de las principales reglas que ha establecido la jurisprudencia constitucional en la aplicación del denominado “retén social” respecto de la desvinculación de madres o padres cabeza de familia en el marco de ajustes institucionales de la administración: (i) En los procesos de modificación de la estructura de la administración pública (reestructuración, fusión, o liquidación de entidades, por ejemplo) en los que exista supresión de cargos, las entidades públicas deben observar los parámetros propios de la estabilidad laboral de los servidores públicos beneficiarios del denominado “retén social”.

(ii) La estabilidad laboral derivada del “retén social” es aplicable tanto para funcionarios de carrera administrativa como para servidores vinculados en provisionalidad, así como para trabajadores oficiales. No obstante, cuando se trata de la permanencia de trabajadores beneficiarios del “retén social” vinculados en provisionalidad por un término definido, la administración puede retirarlos cuando existan razones objetivas del servicio que justifiquen de manera suficiente la desvinculación de dichos funcionarios. (iii) Los trabajadores que alegan ser beneficiarios del “retén social” deben informar oportunamente a su empleador esta circunstancia, so pena de perder su derecho a recibir la protección especial derivada de su condición, en razón de su falta de diligencia. (iv) La estabilidad laboral reforzada de la cual son titulares los beneficiarios del “retén social” cubre tanto al sector central de la administración pública como al descentralizado. Así mismo, es predicable de los servidores públicos vinculados a instituciones del orden nacional y de las entidades territoriales. (v) Las medidas que adopten las entidades públicas en el marco de la aplicación de la protección derivada del denominado “reten social” no pueden implicar un trato discriminatorio entre las personas o grupos que son titulares de especial protección. Por tanto, no sería admisible garantizar la estabilidad laboral de las personas en situación de discapacidad y excluir de protección a los “pre pensionados”. (vi) Finalmente, se reitera que la estabilidad laboral originada en el llamado “retén social” no es absoluta. Por tanto, los titulares de esta protección pueden ser desvinculados cuando medie una justa causa de terminación de la relación laboral debidamente comprobada. Además, su estabilidad laboral se materializa

mediante el reintegro —siempre y cuando ello se encuentre dentro de las posibilidades fácticas y jurídicas— y se extiende hasta la terminación definitiva del proceso liquidatorio de la entidad respectiva o hasta que cesen las condiciones que originan la especial protección

5. PROCEDENCIA DE LA PRESENTE ACCIÓN

De acuerdo a lo anterior, se ha indicado por nuestro Honorable Consejo de Estado que, para la procedencia de esta acción, además de los derechos fundamentales en riesgo de vulneración, requiere la presencia de los siguientes requisitos

Entre los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela se han reconocido los siguientes: (i) que la cuestión discutida tenga relevancia y trascendencia constitucional; (ii) que se hayan agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial al alcance del afectado, salvo que se trate de evitar un perjuicio irremediable; (iii) que la acción se interponga en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración, es decir, que se cumpla con el requisito de la inmediatez; (iv) que la irregularidad procesal alegada, de existir, tenga un impacto decisivo en el contenido de la decisión; (v) que el actor identifique los hechos constitutivos de la vulneración y que, en caso de ser posible, los hubiese alegado durante el proceso judicial en las oportunidades debidas; y (vi) que no se trate de una sentencia de tutela.

Con lo anterior, resulta claro señor Juez que, en el caso bajo estudio, se cumple a cabalidad con todos y cada uno de los requisitos exigidos por nuestro Honorable Consejo de Estado, de ahí, que pueda predicarse que la presente acción, encuentre sustento legal en los requisitos exigidos en la sentencia aludida anteriormente.

Ahora bien, el mismo Consejo de Estado ha indicado que pese al cumplimiento de los anteriores requisitos, no quiere ello significar que, la acción de tutela sea en todos los casos procesalmente viable contra providencias judiciales, por el contrario, es la misma Constitución la que establece que esta acción “sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que (...) se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (...)”. Por lo demás, también es importante enfatizar que cuando quiera que se cuestionen actuaciones de las autoridades judiciales, el Juez de tutela ha de ser respetuoso y garante de otros principios establecidos en la Carta, como lo son la seguridad jurídica y la autonomía judicial. Por ende, como regla general, la acción de amparo no procederá contra decisiones judiciales, pues es claro que el interesado cuenta con los mecanismos ordinarios de defensa judicial (recursos, incidentes, etc.) que se prevén en el desarrollo de cada proceso.

En este sentido, en la Sentencia C 543 de 1992, la Sala Plena de esta Corporación expuso que: *“Lo acción de tutela no es, por tonto, un medio alternativo, ni menos adicional o complementario para alcanzar el fin propuesto. Tampoco puede afirmarse que sea el último recurso al alcance del actor, ya que su naturaleza, según lo Constitución, es la de único medio de protección, precisamente incorporado a la Corta con el fin de llenar los vacíos que pudiera ofrecer el sistema jurídico para otorgar a las personas una plena protección de sus derechos esenciales (...).”*

Lo anterior, ha encontrado respaldo entre otras, en la Sentencia C-590 de 2005, en la que se dispuso que:

los sentencias judiciales se caracterizan por, en primer lugar, constituir “ámbitos ordinarios de reconocimiento y realización de los derechos fundamentales proferidos por funcionarios profesionalmente formados para aplicar la Constitución y la ley”; en segundo lugar, adquirir “el valor de la cosa juzgada” y responder a “la garantía del principio de seguridad jurídica” y, en tercer lugar, manifestar los principios de “autonomía e independencia” que en un régimen democrático— caracterizan a la rama judicial del poder público.

De tal suerte que, en casos excepcionales, desde ese entonces, se admitió lo viabilidad procesal de lo acción de amparo contra providencias Judiciales. En un principio, se consideró que ello sucedía cuando la actuación judicial ocurría en una desviación de tal magnitud, que el acto proferido no merecía la denominación de providencia, pues había sido despojada de dicha calidad. En desarrollo de lo expuesto, se determinó que el ordenamiento jurídico no podía amparar situaciones que -en principio- cobijadas por el manto del ejercicio autónomo de la función judicial, llevando a una violación protuberante de lo Constitución y, en especial, de los bienes jurídicos más preciados para el hombre (derechos fundamentales). Esta figura se denominó “vía de hecho”, y el subsiguiente desarrollo llevó a determinar la existencia de varios tipos de vicios o defectos, entre ellos, (i) el sustantivo, (ii) el orgánico, (iii) el fáctico y/o el procedimental.

En este sentido, si lo que se está cuestionando es que la autoridad judicial cometió un vacío que conllevo la vulneración de derechos fundamentales mediante su providencia, ya sea por una indebida justificación que trasgrede el orden constitucional, por lo ausencia de motivación o por uno deficiente apreciación de los medios probatorios, es menester alegar —precisamente— cómo se materializa tal defecto y en qué incide en la situación que se plantea como vulneradora de los derechos fundamentales.

(...) la tutela contra providencio judicial por la ocurrencia de un defecto fáctico debe satisfacer los siguientes requisitos (...). (i) El error denunciado debe ser ostensible, flagrante y manifiesto [20] y (ii) debe tener “incidencia directa”, “transcendencia fundamental” o

“repercusión sustancial” en la decisión judicial adoptada, lo que quiere decir que, de no haberse presentado, la decisión hubiera sido distinta”.

en segundo lugar, lo Corte enfatizó que la ausencia de motivación es un vicio que se contrapone al debido proceso. Sin embargo, para su consolidación, no basta con manifestar una simple inconformidad con la decisión adoptada, con el ánimo de plantear una nueva revisión Judicial sobre el tema, pues el citado defecto requiere que el autor —por lo menos— plantee con precisión por qué se aparta de los estándares de racionalidad y razonabilidad la interpretación adoptada de las normas jurídicas, o porque resulta insuficiente la aplicación de las reglas de derecho escogidas para la solución del caso.

Entre dichos requisitos se encuentra el referente a la necesidad de identificar de forma precisa, comprensible y suficiente tanto los hechos que generaron la vulneración, como los derechos supuestamente vulnerados. A diferencia de los demás ámbitos de procedencia de la acción de tutela en los que prevalece el presupuesto de la informalidad, en tratándose del ejercicio de la acción de amparo contra providencias judiciales, este Tribunal tiene establecido que su valoración no procede de forma abstracta o general, esto es, derivado de la simple afirmación de que se ha presentado una irregularidad en el proceso

Finalmente, siempre que la acción de tutela contra una providencia judicial resulte procedente, en el entendido que se acreditaron los requisitos generales previamente expuestos, es posible examinar si se presentan o no las causales específicas de prosperidad de la acción, cuya presencia conlleva el amparo de los derechos fundamentales, así como a la expedición de los órdenes pertinentes para proceder a su reparación. De conformidad con lo expuesto en la sentencia C-590 de 2005, los siguientes constituyen los vicios o defectos de fondo en los que puede incurrir una providencia judicial, o saber: (ii) defecto orgánico, (ii) defecto procedimental obsoleto, (iii) defecto fáctico, (iv) defecto material o sustantivo, (v) error inducido, (vi) carencia absoluta de motivación, (vii) desconocimiento del precedente, y (viii) violación directa de la Constitución.

Así las cosas y con base en lo anterior, queda claro entonces señor Juez, que la Alcaldía del Municipio de Bello con su actuar distante y desinteresado está cometiendo una violación directa de la Constitución.

En el caso en concreto, es claro señor Juez de tutela que, la Alcaldía del Municipio de Bello, está incurriendo en conductas que atentan contra el desarrollo laboral, personal y psicológico de mi persona, máxime si se tiene en cuenta que está realizando actuaciones contrarias a la Constitución y la Ley, con las mismas que se transgreden mis derechos, además entre otras cosas no me otorgan el derecho pese a tenerlo, con unas decisiones administrativas amañadas, sino que también, me obligan a sopesar un escenario personal y económica desfavorable y desigual, causando una situación de incertidumbre jurídica,

laboral , económica y desamparo total ,y de paso , cuando me he dirigido a reclamar mis derechos, soy atacado con decisiones aún más desfavorables respecto a mi situación.

Así pues y con el ánimo de no hacerme extensivo innecesariamente, quiero indicarle señor Juez, que las situaciones que se pretenden pongan fin a través del amparo constitucional deprecado de su despacho, son las que anteriormente se manifestaron, pues la Alcaldía del municipio de Bello, pasando por encima de la Constitución y la Ley, está incurriendo en vías de hecho.

Así las cosas, se pretende señoría de la administración judicial, la protección inmediata de los derechos fundamentales que están siendo vulnerados tal y como lo narré al interior de esta acción.

6. PRUEBAS

Solicito sean tenidas como pruebas documentales las siguientes:

- Copia del derecho de petición elevado ante la Alcaldía radicado 20241001232 del 05 de enero de 2024 solicitando el reintegro.
- Copia del acta mediante la cual se solicitó la inscripción al ministerio de la protección social el registro de la nueva junta directiva del sindicato ASEMUBE del municipio de Bello.
- Copia del decreto de nombramiento como técnico operativo código 314-01
- Copia de Certificación de existencia del Ministerio de Trabajo de la junta directiva de ASEMUBE.
- Copia del registro civil de mi hija menor de edad SOFIA SALAZAR FRANCO
- Copia escanea del decreto de terminación de provisionalidad
- Copia de las semanas cotizadas por Colfondos de mi calidad de prepensionado
- Coipa de mi cedula de ciudadanía

7. JURAMENTO

Manifiesto bajo la gravedad del juramento, el cual se entiende prestado con la presentación de esta acción, que es la primera que por los mismos hechos pongo en conocimiento de la judicatura.

8. NOTIFICACIONES

Me permito manifestar que las notificaciones que deban concederse en el desarrollo de esta acción, pueden ser entregadas en las siguientes direcciones:

ACCIONANTE: Municipio de Bello, Dig 43 # 32-110 Barrio fontidueño en Bello

Correo Electrónico: asemubefrebro13@gmail.com

ACCIONADO: Municipio de Bello, Carrera 50 No. 51-00, Edificio Gaspar de Rodas
Correo institucional: notificaciones@bello.gov.co,
Correo de notificaciones judiciales: notificacionesjudici@bello.gov.co.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA PROTECCION SOCIAL: Cra. 56 # 51-81, Medellín, Antioquia
notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co

Atentamente,


LUIS ALFONSO SALAZAR BARRERA
Con cedula N° 74800214 de Toledo