

San Juan de Pasto, 21 de Febrero de 2021

**SEÑORES**

**JUZGADOS TUTELA DEL CIRCUITO DE PASTO (REPARTO)**

**E. S. D**

REF: Acción de Tutela para proteger los derechos fundamentales al mínimo vital, debido proceso, al trabajo ( Estabilidad reforzada por ser madre cabeza de familia, derecho a acceder a cargos públicos y derecho a la igualdad.

**ACCIONANTE:** ALICIA VERONICA PAZOS PORTILLO

**ACCIONADOS:** INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Y COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

**ALICIA VERONICA PAZOS PORTILLO**, mayor de edad y vecina de esta ciudad, identificada con cédula de ciudadanía número 27.088.121, expedida en Pasto, actuando en nombre propio en condición de ACCIONANTE, invocando el artículo 86 de la Constitución Política, acudo ante su Despacho para instaurar ACCIÓN DE TUTELA en contra del **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR Y FAMILIAR. Y COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, con el objeto de que se protejan los derechos constitucionales fundamentales al mínimo vital, debido proceso, al trabajo ( Estabilidad reforzada por ser madre cabeza de familia), derecho a acceder a cargos públicos y derecho a la igualdad, con fundamento en los siguientes:

#### **HECHOS ORGANIZADOS CRONOLÓGICAMENTE**

**PRIMERO:** Mediante Acuerdo No 20161000001376 de 05-09-2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil convocó a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No 433 de 2016 – ICBF.

En convocatoria 433 del 2016 ICBF la suscrita concursó con el ID 33611721, por el empleo del nivel Profesional, identificado con el código OPEC No. 34735, denominado Defensor de Familia, código 2125, grado 17, **para centro zonal ubicado en la ciudad de Pasto de la Regional Nariño** y agotadas las etapas del proceso de selección ocupé la posición No. 35 con 71,51 puntos, en la Lista de Elegibles conformada mediante la Resolución No. CNSC-20182230073625 del 18 de julio de 2018, *"Por la cual se conforma la lista de elegibles para proveer diecisiete (17) vacantes del empleo identificado con el Código OPEC No. 34735, denominado Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17, del Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 – ICBF.*

**SEGUNDO:** En mi condición de aspirante al cargo de defensor de familia código 2125 grado 17, mi situación jurídica fue acogida por la sentencia del 17 de Septiembre del 2020, proferida por el tribunal Administrativo del Valle del Cauca, tutela referida a la protección de los derechos fundamentales de debido proceso, igualdad, trabajo y acceso a cargos públicos de todas las personas que habiendo superado la convocatoria 433 del ICBF no habíamos logrado ser nombrados en los referidos empleos.

En el mencionado Fallo del 17 de Septiembre del 2020, proferido por el tribunal Administrativo del Valle del Cauca en el numeral cuarto se estableció: "Ordenar al ICBF que dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de esta providencia i) **Informe a la CNSC las vacantes existentes del empleo defensor de Familia código 2125 grado 17 de las diferentes OPEC** ii) Una vez la CNSC reciba dicha información procederá dentro de los tres días siguientes a elaborar una lista de elegibles unificada en estricto orden de mérito de todas las personas que habiendo superado la convocatoria 433 del ICBF no lograron ser nombrados como defensor de familia código 2125 grado 17 de cada una de las OPECS cuyas listas vencían el pasado 30 de Julio del 2020 la que deberá remitir el ICBF dentro de los 2 días siguientes iii) Recibida la lista de elegibles unificada por parte del ICBF este procederá dentro de los dos días siguientes a publicarla para que los aspirantes escojan sede (

ubicación geográfica por Departamentos) vencido ese término nombrará en estricto orden de mérito.

**TERCERO:** Conforme a resolución No 715 del 26 de Marzo del año 2021 proferida por la Comisión Nacional del Servicio Civil en cumplimiento del fallo del 17 de Septiembre del 2020 proferido por el tribunal administrativo del Valle del Cauca; la suscrita ocupa el puesto No 43 con un puntaje total de 71.51 entre 647 aspirantes.

Mediante la referida resolución se conformó la lista UNIFICADA de elegibles del empleo identificado con el Código OPEC No. 34735, denominado Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17 en cumplimiento del fallo objeto de análisis, **sin que se incluyeran las vacantes existentes del empleo defensor de Familia código 2125 grado 17 de las diferentes OPEC que se encuentran en provisionalidad de los centros zonales de la ciudad de Pasto, por lo tanto el ICBF no remitió la información requerida con respecto la información total a la CNSC sobre las vacantes existentes del empleo defensor de Familia código 2125 grado 17 de las diferentes OPEC** debía incluir a los centros zonales del municipio de Pasto.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en audiencia de escogencia de lugar de trabajo mediante correo electrónico, remitió un listado de centros zonales para que quienes ostentábamos la calidad de elegibles escogiéramos el centro zonal para cumplir las funciones, **listado en el cual no fueron incluidos centros zonales de la ciudad de Pasto**, municipio al cual me presenté en convocatoria y centros zonales en los cuales actualmente se encuentran vinculados profesionales que ejercen funciones como defensores de familia mediante vinculación en provisionalidad. Esta omisión en la información contraviene lo ordenado en fallo del 17 de Septiembre del 2020, por cuanto en el informe que el ICBF debía remitir a la información.

**CUARTO:** Con el objetivo de proteger mi derecho de ocupar cargos públicos, el Derecho al trabajo, el derecho a la igualdad y al debido proceso y con mi derecho adquirido para ser nombrada de acuerdo a las etapas de la convocatoria 433 del 2016 y dada mi condición de ser madre cabeza de familia y con el objetivo de no perder mi derecho a ser nombrada y avanzar en periodo de prueba; la suscrita en audiencia de elección de puesto de trabajo realizada en el mes de Abril del 2021 informé que elegía la ciudad de Cali en el Departamento del Valle del Cauca.

**QUINTO:** Mediante resolución 1857 del 13 de Abril del 2021 fui nombrada en periodo de prueba para ocupar el cargo como defensora de familia en el centro zonal centro de la regional Valle del Cauca, resolución en la cual en su parte motiva refiere que la suscrita ocuparía la vacante que ocupaba la doctora IRIA ISABEL MEJIA GOMEZ, porque su retiro procedería para proveer su vacante por una persona que haya superado las etapas de un proceso de selección e integre lista de elegibles, dada la prevalencia del mérito como presupuesto ineludible para el acceso y permanencia en la carrera administrativa.

Pese a lo referido en la parte motiva de la resolución 1857 del 13 de Abril del 2021, en ejerció de mi cargo como defensora de familia en el centro zonal centro de la regional Valle del Cauca, desde que me posesioné el día 9 de Agosto del 2021 **NO me fue entregado puesto de trabajo que ocupaba la doctora IRIA ISABEL MEJIA GOMEZ**; sino que por el contrario fui ubicada como defensora de apoyo en defensoría segunda inicial del centro zonal centro, en la cual conforme a manifestaciones realizadas por otros defensores en reuniones de trabajo se ubican a defensores "NUEVOS".

En puesto de trabajo diferente al asignado en resolución 1857 del 13 de Abril del 2021 en razón al modelo de atención implementado en el centro zonal centro de la Regional Valle del Cauca, los usuarios que se presentaban de manera presencial en el centro zonal, se atendían de manera inmediata por la suscrita y el equipo psicosocial, realizando verificación de derechos y adoptando medidas provisionales, proyectando el mismo día autos, notificaciones y demás documentos y actos administrativos requeridos en atención de niños, niñas y adolescentes, razón por la cual el horario laboral estaba sujeto a la cantidad de casos que se atendían de manera presencial y adoptando medidas el mismo día, por lo que en ocasiones terminaba jornada laboral a las 7.p.m.

El despacho de la defensoría contaba con apoyo de sustanciadora durante semana de atención presencial, la cual no era exclusiva para la defensoría, razón por la cual

la suscrita sustanciaba todos los documentos de peticiones asignadas mediante aplicativo para atención virtual, recepcionaba declaraciones, emitía auto de trámite para dar inicio a proceso, practicaba entrevistas a niños, niñas y adolescentes, notificaba autos administrativos, remitía documentación a entidades competentes y toda la documentación requerida, por lo que mis jornadas de trabajo terminaban a las once de la noche y debía destinar horario correspondiente a fin de semana, el cual debió ser destinado a actividades personales y familiares.

Durante el ejercicio de mis funciones se presentaron diferentes dificultades debido a que no se realizó proceso de inducción en sitio de trabajo y solamente recibí la mínima información entregada por la contratista supernumeraria Mónica Sánchez; a quien la suscrita reemplazó, por lo que solicité en diversas oportunidades la inducción requerida, especialmente en Sistema de información Misional en el cual es obligación reportar todas las actuaciones adelantadas; sin embargo casi dos meses después de mi posesión me fue enviado video con el cual logré información al respecto.

Mediante correo del 3 de Octubre del 2021 reiteré capacitación para la suscrita y para el equipo de trabajo, al cual mediante correo del 26 de Octubre del 2021; (Casi Dos meses después de mi posesión), se confirmó capacitación haciendo alusión a que la nutricionista Beidy Mercado y Carolina Mojaca profesionales que hacían parte de mi equipo de trabajo también eran funcionarias nuevas y tampoco contaban con la correspondiente capacitación, profesionales que no avanzaban eficientemente en verificación de derechos de peticiones asignadas a través de bandeja SIM, por lo tanto no emitían los informes correspondientes para adopción de medidas pertinentes, hecho que fue puesto en conocimiento de la coordinadora del centro zonal centro y del Director Regional del Valle del Cauca; sin que se adoptarán las medidas oportunas como jefes inmediatos, con el fin de evitar la acumulación de peticiones, periódicamente reportada en indicadores que maneja la entidad.

El día 25 de Octubre del 2021 mediante correo remitido a la doctora Maricela Botina, solicité copia de memorando, requerimiento o cualquier documento mediante el cual se haya realizado requerimiento a equipo de trabajo, por cuanto era su función, dada la calidad de ser jefe inmediato; sin obtener respuesta.

El día 25 de Octubre del 2021 me fue informado que debía tramitar en dos semanas las peticiones pendientes que para la fecha eran 50 y además atender de manera presencial los casos que se asignaran diariamente los cuales eran de promedio entre 3 y seis diarios para los cuales debía adelantar igualmente los trámites de manera inmediata, incluyendo la proyección de documentos requeridos y además atender las peticiones que se asignarán mediante aplicativo SIM.

El requerimiento de atención de peticiones en mínimo tiempo y la falta de garantías para el ejercicio de mis funciones conforme a los hechos expuestos, se constituía en sobrecarga laboral, pues era humanamente imposible cumplir con lo solicitado en el tiempo asignado.

**SEXTO:** Mediante oficio del 1 de Noviembre remitido por la suscrita al Director de Talento Humano del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, al Director Regional del Valle del Cauca hice alusión a que no recibí respuesta oportuna a mis solicitudes de adopción de medidas requeridas para el ejercicio de mis funciones, solicitudes remitidas mediante correos electrónicos a coordinadora del centro zonal centro de la regional Valle del Cauca, quien fungía como mi jefe inmediato, correos mediante los cuales informé sobre inconvenientes generados por ineficiencia de profesionales que conformaban equipo de trabajo, dificultades de tipo administrativo para avanzar en los trámites de peticiones asignadas a defensoría, aunado a la cantidad de peticiones que se atendían diariamente de manera presencial y virtual, lo que generó represamiento de peticiones,

**OCTAVO:** Con el fin de garantizar mis derechos fundamentales entre los cuales se encuentran derecho a ocupar cargos públicos, el Derecho a estabilidad laboral reforzada dada mi condición de madre cabeza de familia, el derecho a la igualdad, al mínimo vital, al debido proceso y con mi derecho adquirido para ser nombrada y avanzar en periodo de prueba de acuerdo a las etapas de la convocatoria 433 del 2016; el 1 de Noviembre del año 2021 mediante oficio remitido por la suscrita al Director de Talento Humano del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, al cual se adjuntaron los correspondientes soportes y argumentado ampliamente los

inconvenientes administrativos que generaban sobrecarga laboral debido a la omisión en la toma de medidas, por lo que solicité suspensión de periodo de prueba entre tanto se analizaba por parte de la entidad la viabilidad de reubicación de lugar de trabajo a la ciudad de Pasto y de manera subsidiaria solicité se adelanten los trámites administrativos para viabilizar la **renuncia por causas imputables al empleador**, en el presente caso al ICBF debido a que no se me garantizaron mis derechos a capacitación oportuna, me asignaron equipo de profesionales nuevo y sin capacitación, no se me atendieron mis requerimientos, omisiones que generaron represamiento de peticiones y por lo tanto sobrecarga laboral que atentaba con mis derechos laborales, personales y familiares.

Igualmente argumenté que dada mi condición de madre cabeza de familia; debido a la renuncia a su cargo en la Gobernación de Nariño por parte de mi cónyuge con el objetivo de trasladarse a la ciudad de Cali para brindarme su apoyo y adjuntando copia de tarjeta de identidad de mi hijo, mis condiciones familiares y laborales se mejorarían en la ciudad de Pasto, por cuanto no debía cancelar arrendamiento debido al apoyo de mi familia y debido a que el costo de vida es más favorable en la ciudad de Pasto.

El referido oficio también fue remitido a la comisión Nacional del Servicio Civil entidad encargada de verificar las condiciones de los funcionarios de Carrera administrativa, conforme al artículo 130 de la Constitución que consagra que la CNSC es la responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos que no tengan un carácter especial, entidad que se limitó a manifestar que la posibilidad de suspender periodo de prueba es competencia de entidad nominadora, es decir del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

**NOVENO:** Como respuesta a mi oficio remitido el 1 de Noviembre del 2021 el doctor FERNANDO UPARELA en calidad de Director de Gestión Humana del Instituto Colombiano del Bienestar familiar, el día 8 de Noviembre del 2021, dio respuesta negativa a mi petición de reubicación argumentando que en el parágrafo tercero de la resolución 1857 del 13 de Abril del 2021 se estableció: “Durante el periodo de prueba al servidor público no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria 433 del 2016 que sirvió de base para el nombramiento en virtud del artículo 2.2.6.29 del decreto 1083 del 2015”.

El anterior argumento no se aplica para el presente caso por cuanto NO solicite traslado de cargo con diferentes funciones; sino que por el contrario solicite reubicación de lugar de trabajo a centro zonal en la ciudad de Pasto, en el cual ejercería las mismas funciones como defensor de familia, con mayor razón cuando en convocatoria 433 del 2016 la suscrita se inscribió para ocupar cargo de defensor de familia en centro zonal de la ciudad de Pasto, como se puede corroborar en la Resolución No. CNSC-20182230073625 del 18 de julio de 2018, *“Por la cual se conforma la lista de elegibles para proveer diecisiete (17) vacantes del empleo identificado con el Código OPEC No. 34735, denominado Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17, del Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF”*, la cual cobró firmeza el 31 de julio de 2018.

Es pertinente tener en cuenta que conforme a resolución del 20 de Mayo del 2016, aplicable en convocatoria 433 del 2016 se establece que los cargos hacen parte de planta Global, razón por la cual los defensores de familia ejercen funciones establecidas en el artículo 82 de la ley 1098 del 2006 (código de infancia y adolescencia) en cualquier centro zonal ubicado en Colombia, independientemente de la Regional a que haga parte, entre los cuales se encuentra la ciudad de Pasto, donde actualmente existen cargos de defensor de familia con profesionales vinculados en provisionalidad.

En respuesta emitida por parte del Director de Gestión Humana del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar hizo caso omiso a mis derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, al derecho a ocupar cargos públicos y a la protección especial gozando de estabilidad laboral reforzada en razón a los derechos que les asiste a las madres cabeza de familia, pues se hizo caso omiso a los argumentos personales y familiares expuestos en oficio del 1 de Noviembre del 2021 y se limitó a referir que al aceptar mi cargo en periodo de prueba la suscrita conocía de las implicaciones que supondría mi traslado de ciudad y la integración de mi núcleo familiar; manifestación que atenta contra mis derechos pues confié en que la entidad

me brindaría todas las garantías para el ejercicio de mis funciones, razón por la cual me trasladé con mi hijo y mi esposo hasta la ciudad de Cali (Valle del Cauca); sin embargo la entidad a través de los funcionarios encargados de brindarme capacitación y las garantías para el ejercicio de mis funciones en condiciones dignas, no adoptaron las medidas oportunas para evitar la sobrecarga laboral, que generó estrés y conmoción emocional generando afectación personal y familiar, lo que motivo mi solicitud de suspensión de periodo de prueba entre tanto se analizaba viabilidad de reubicación y de manera subsidiaria la renuncia por causas imputables al ICBF.

Igualmente en respuesta emitida por el director de Gestión Humana del Bienestar Familiar, refiere que al viabilizarse la reubicación de lugar de trabajo se genera perjuicio a la entidad por cuanto existió un estudio técnico para la convocatoria 433 del 2016; esta manifestación no se adapta a las reglas de la convocatoria 433 del 2012 por cuanto está desconociendo que en la convocatoria 433 del 2016 están incluidos los centros zonales del municipio de Pasto para los cuales me inscribí y agotadas las etapas del proceso de selección ocupé la posición No. 35 con 71,51 puntos, en la Lista de Elegibles conformada mediante la Resolución No. CNSC-20182230073625 del 18 de julio de 2018, *"Por la cual se conforma la lista de elegibles para proveer diecisiete (17) vacantes del empleo identificado con el Código OPEC No. 34735, denominado Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17, del Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF"*, la cual cobró firmeza el 31 de julio de 2018, mi condición de elegible fue ratificada mediante lista de elegibles unificada que motivo mi nombramiento.

Finalmente es procedente considerar que la respuesta emitida por parte de Director de Gestión Humana es abiertamente inconstitucional por cuanto equipara los derechos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar a mis derechos como madre cabeza de familia, desconociendo que como profesional supere todas las etapas de la convocatoria; hecho que trasgrede mis derechos y los de mi familia ya que me encuentro sin vinculación laboral; mientras que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar puede adelantar los trámites administrativos correspondientes para suplir la necesidad del centro zonal centro de la regional Valle del Cauca para contar con el personal requerido; como es el caso de contratación de supernumeraria Monica Sanchez a quien recibí puesto de trabajo.

Considerando la respuesta emitida por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, reiteré que en oficio del 1 de Noviembre hacía referencia a que de manera subsidiaria solicitaba se adelante los trámites para la renuncia de la suscrita **por causas imputables a la entidad** y el día 18 de Noviembre del 2021 la doctora Dora Alicia Quijano Camargo en calidad de coordinadora del grupo de Registro y Control manifestó que no se da trámite a renuncia porque la manifestación de la renuncia no era libre y espontánea; sin que tampoco se hiciera manifestación alguna con respecto a las inconformidades ampliamente planteadas por la suscrita argumentadas y demostradas en oficio del 1 de Noviembre del 2021.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar no emitió resolución como respuesta a mi solicitud de reubicación a la ciudad de Pasto, competencia que le asiste al Secretario General del Instituto Colombiano de bienestar Familiar conforme a resolución interna 33605 del 2020, tampoco me fue concedido recurso alguno, simplemente fue emitida respuesta mediante un oficio que no fue suscrito por Secretario General del Instituto Colombiano de bienestar Familiar; pues lo suscribió el Director de Gestión Humana vulnerando mis derechos y los de mi familia al vulnerar la estabilidad laboral reforzada como madre cabeza de familia, al debido proceso, a la igualdad, al mínimo vital, el derecho al trabajo y el derecho a acceder a cargos públicos.

**DECIMO:** Debido a la sobrecarga laboral y la omisión en la adopción de medidas por parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para garantizar mis derechos laborales y ante la respuesta negativa de la entidad para aceptar mi renuncia por motivos imputables a la entidad, me vi forzada a modificar oficio de renuncia y el día 18 de Noviembre del 2021 envié solicitud sustentada en causas familiares y personales, solicitud que no se adaptaba a la realidad y no ostentaba la condición de ser voluntaria, libre y espontánea, por cuanto se generó por causas imputables a la entidad conforme a hechos expuestos en oficio remitido al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar del 1 de Noviembre del 2021.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar profirió resolución 8973 del 19 de Noviembre del 2021 aceptando renuncia motivando el acto administrativo en que la renuncia era libre y espontánea; sin embargo como se expuso antes la renuncia **NO** reunía estas condiciones, porque estaba argumentada en los hechos expuestos en oficio del remitido el 1 de Noviembre del 2021 al Director de Gestión Humana del Instituto colombiano de Bienestar Familiar.

**DECIMO PRIMERO:** Por su parte la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante oficio 20212231479641 del 18 de Noviembre del 2021 dio respuesta en el siguiente sentido:

“Ahora frente a la reubicación, debe mencionarse que la precitada normativa el Decreto 1083 de 2015) prevé que:

**ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación.** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

**La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado,** el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

(...). (Subraya y negrita fuera de texto).

Conforme a las normas citadas, queda claro que la autoridad competente para resolver su solicitud es el nominador en el ICBF y no la CNSC, por ende, en el asunto planteado no hay forma que esta Comisión Nacional se pronuncie de fondo”.

**DECIMO SEGUNDO:** Actualmente me encuentro en la ciudad de Pasto, no estoy vinculada a ninguna entidad de carácter Público, rama del derecho que he ejercido de manera exclusiva desde el año 2006, adicionalmente a lo anterior mi conyuge tampoco se encuentra vinculado a ninguna entidad, dada su renuncia a su cargo en provisionalidad en la Gobernación de Nariño, con el objetivo de brindarme su apoyo en la ciudad de Cali.

Mi hijo quien es menor de 25 años y depende económicamente de la suscrita; y se encuentra en la ciudad de Pasto y el día 7 de febrero del 2022 conforme a calendario académico fue admitido a la Universidad de Nariño ubicada en la ciudad de Pasto, por lo que se adelantaran los trámites correspondientes para su matrícula.

Igualmente considero importante informar que se generó vulneración emocional y aún estoy en recuperación, debido a las circunstancias enunciadas las cuales vulneraron mis derechos laborales, debido a la gran decepción por mis expectativas generadas por lograr cargo de carrera administrativa para el cual concursé y por todos los trámites logísticos, operativos, financieros y legales que adelanté con el objetivo de trasladar mi núcleo familiar a la ciudad de Cali debido a que deposité confianza en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y en la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidades que debían garantizar mis derechos

Dada mi experiencia exclusiva en el ejercicio profesional en el sector público y dada la vigencia de la ley 996 del 2005, ley de Garantías electorales vigente a partir del 29 de enero de 2022 y hasta la fecha en la cual el presidente de la República sea elegido, las Entidades Estatales tienen prohibido contratar directamente y la medida aplica a todos los entes del Estado, de todas las Ramas del Poder Público pertenecientes al nivel nacional y territorial, razón por la cual no será posible vincularme a ninguna entidad del sector público.

Desde el 19 de Noviembre del 2021 no estoy vinculada a ninguna entidad y he sufragado la manutención requerida en mi hogar, provenientes de mis ahorros los cuales ya se terminaron; por lo que he recurrido a préstamos de dinero a mis familiares y amigos.

**DECIMO TERCERO:** Es de resaltar que debido a la dedicación de tiempo de mi descanso personal y familiar debido a la coordinación con equipos de profesionales

adicionales asignados como medida de plan de choque para atender represamiento de peticiones, logré proyectar, sustanciar los autos, notificaciones, remisiones y demás documentos requeridos para el trámite de peticiones asignadas a la defensoría, para entregar puesto de trabajo sin peticiones pendientes.

Igualmente considerar que en evaluación parcial eventual de desempeño sobre mis funciones realizada por el doctor Carlos Riomaña en calidad de Director Regional del Valle del Cauca a suscrita realizada el día 29 de Noviembre del 2021 y evaluación desempeño laboral realizada por profesional especializado en calidad de coordinadora de centro zonal centro regional Valle del Cauca, mi desempeño haya sido evaluado como sobresaliente obteniendo cien (100) puntos del total establecido.

## **DERECHOS VULNERADOS**

Estimo que la omisión en adopción oportuna de medidas por parte del Bienestar Familiar a través de sus funcionarios y la respuesta y actuaciones del Director de Gestión Humana del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar, constituyen una manifiesta violación a los derechos que procedo a enunciar:

1. Derecho al mínimo vital.
2. Derecho al trabajo Estabilidad laboral reforzada de madre cabeza de familia.
3. Derecho al debido proceso.
4. Derecho a la igualdad
5. Derecho a acceder a cargos públicos

Lo anterior sin perjuicio de otros derechos afines o conexos que su honorable despacho estime que puedan llegar a ser vulnerados.

## **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

Acudo ante su Despacho para solicitar la protección de los derechos mencionados anteriormente, para lo cual he organizado un temario con sustento mayoritariamente en jurisprudencia de la honorable Corte Constitucional, también del Consejo de Estado en algunos apartes y, finalmente, en algunas normas que pertenecen al ordenamiento jurídico Colombiano, en los siguientes términos:

### **Índice de temas a considerar:**

1. Configuración de perjuicio irremediable para la procedencia de la acción de tutela aun existiendo otros mecanismos de defensa. (Subsidiariedad)
2. Vulneración al derecho al mínimo vital.
3. Vulneración al derecho al debido proceso.
4. Vulneración al derecho al trabajo (Estabilidad laboral reforzada por ser madre cabeza de familia).
5. Vulneración derecho a acceder cargos públicos
6. Vulneración derecho a la igualdad.
7. Procedencia de medida provisional.
8. Configuración del principio de inmediatez.
9. Legitimación por causa activa.
10. Legitimación por causa pasiva.

### **1. Configuración de perjuicio irremediable para la procedencia de la acción de tutela aun existiendo otros mecanismos de defensa. (subsidiariedad)**

Teniendo en cuenta que desde la jurisprudencia Constitucional la acción de tutela es un mecanismo subsidiario que no puede convertirse en regla general y que no procede cuando existen otros mecanismos de defensa judicial como los que normalmente existirían para controvertir y buscar la nulidad de un acto administrativo, resulta procedente poner de presente señor Juez que para mi particular caso tiene plena aplicabilidad recurrir a esta acción constitucional en razón

a la inminencia de configurarse en mi contra un perjuicio irremediable.

Así las cosas, quiero traer a colación lo que ha dicho la Corte Constitucional respecto de la cualificación de los hechos que configuran la inminencia de un perjuicio irremediable en la sentencia T 956 del año 2013 que a su vez hizo mención de la sentencia T 225 de 1993 en donde fueron construidas las reglas atinentes al tema:

**a. Reglas para la caracterización de perjuicio irremediable.**

*“...la jurisprudencia constitucional ha contemplado que ese perjuicio (i) debe ser inminente; (ii) debe requerir de medidas urgentes para ser conjurado; (iii) debe tratarse de un perjuicio grave; y (iv) solo puede ser evitado a partir de la implementación de acciones impostergables. La caracterización de estas condiciones fue planteada por la Corte desde la sentencia T-225/93 y se ha mantenido de forma invariable en la jurisprudencia posterior.”*(Subrayas fuera de texto).

Pasando entonces al análisis de cada regla, la misma sentencia T 956 de 2013 desglosó una a una, explicando en cuales circunstancias se consideran cumplidas. Siguiendo el mismo orden del párrafo anterior se tiene que:

***“El perjuicio ha de ser inminente:** “que amenaza o está por suceder prontamente”. Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. Se puede afirmar que, bajo cierto aspecto, lo inminente puede catalogarse dentro de la estructura fáctica, aunque no necesariamente consumada. Lo inminente, pues, desarrolla la operación natural de las cosas, que tienden hacia un resultado cierto, a no ser que oportunamente se contenga el proceso iniciado.*

*Hay inminencias que son incontenibles: cuando es imposible detener el proceso iniciado. Pero hay otras que, con el adecuado empleo de medios en el momento oportuno, pueden evitar el desenlace efectivo. En los casos en que, por ejemplo, se puede hacer cesar la causa inmediata del efecto continuado, es cuando vemos que desapareciendo una causa perturbadora se desvanece el efecto. Luego siempre hay que mirar la causa que está produciendo la inminencia.* (Subrayas fuera de texto).

Desde esa descripción se tiene que el perjuicio que me ha ocasionado el retiro de mi cargo como defensora de familia a pesar de haber solicitado de manera previa medidas requeridas para ejercicio de mis funciones para evitar la sobrecarga laboral a la cual estaba expuesta, sin tener en consideración que la solicitud de renuncia no era libre y espontánea por cuanto las razones fueron ampliamente expuestas en oficio del 1 de Noviembre del 2021; Lo anterior sumado a que requiero del pago del salario que venía percibiendo puesto que no cuento con lo necesario para cumplir con mis obligaciones personales y familiares, entre otras, el sostenimiento de mi núcleo familiar que como madre cabeza de familia, afectando con ello mi derecho al mínimo vital, habida cuenta además que no cuento con otras fuentes de ingreso que me permitan sostenerme, máxime cuando nos encontramos como sociedad, atravesando una difícil situación de salud pública que impide acceder a otro tipo de oportunidades de carácter laboral o contractual e incluso, dada la vigencia de la ley 996 del 2005, ley de Garantías electorales vigente a partir del 29 de enero de 2022 y hasta la fecha en la cual el presidente de la República sea elegido, las Entidades Estatales tienen prohibido contratar directamente y la medida aplica a todos los entes del Estado, de todas las Ramas del Poder Público pertenecientes al nivel nacional y territorial, razón por la cual no será posible vincularme a ninguna entidad del sector público durante el referido periodo.

Es procedente considerar que **podría generarse un perjuicio irremediable ya que debido a los efectos de la resolución** resolución 8973 del 19 de Noviembre del 2021



mediante la cual se aceptó renuncia sin que renuncia cumpliera con requisitos; la entidad tiene la facultad de nombrar a **a otro elegible que siga en orden posterior de elegibilidad, impidiendo a la suscrita** ocupar el cargo obtenido mediante concurso e igualmente incidir en la obtención de medios de subsistencia para garantizar el mínimo vital de mi familia.

Lo subrayado obedece a que es ésta acción constitucional la apropiada para evitar el desenlace ya descrito, ordenando a la administración del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar mi reintegro y reubicación de lugar de trabajo a la ciudad de Pasto, cargo para el cual me presenté en convocatoria 433 del 2016, medida viable conforme a lo considerado en parágrafo tercero de la resolución 1857 del 13 de Abril del 2021 por cuanto se ejercen las mismas funciones como defensor de familia en Pasto, municipio para el cual me presente en convocatoria.; situación que le correspondería en un principio definir a la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo pero que estaría en manos de su Señoría impedir un perjuicio irremediable con mi reintegro ante la flagrante vulneración de mi derecho fundamental al trabajo y ante la vulneración de mi voluntad de permanecer en el cargo para cumplir con mi periodo de prueba, manifestada de forma previa.

La segunda regla que hace referencia a que las medidas requeridas deben ser urgentes ha sido desarrollada en los siguientes términos:

*“Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar a precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. Pero además la urgencia se refiere a la precisión con que se ejecuta la medida, de ahí la necesidad de ajustarse a las circunstancias particulares. Con lo expuesto se verifica cómo la precisión y la prontitud dan señales de la oportunidad de la urgencia.”*

A este punto se habla de una relación de proporcionalidad entre la ocurrencia del hecho que me está generando el perjuicio y la prontitud de respuesta de las medidas llamadas a conjurarlo; es precisamente por ello que la acción de tutela encuentra cabida como medida excepcional a raíz de la demora que existiría en recurrir a la jurisdicción contencioso administrativa en donde dicho perjuicio entraría a configurarse totalmente por cuanto los efectos de la resolución mediante la cual se acepta renuncia generan que se nombre a otro elegible en orden posterior en lista, impidiendo de esta manera mi acceso a ocupar el cargo para el cual concursé y supere todas las etapas del concurso.

Continuando, la tercera regla que habla de la gravedad del perjuicio fue explicada así:

*“No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente.”*

*“En otros casos, de falta de pago de salarios y de mesadas pensionales, cuando el afectado asegura que depende de ellos para subsistir, permite presumir el perjuicio irremediable en materia de mínimo vital. Si quien recibe*

*una suma de dinero mensual depende de ella para subsistir, exigirle que pruebe la existencia de un perjuicio irremediable implica someterlo a una prueba excesiva. Así, la Corte ha dicho que es legítimo presumir la inminencia del perjuicio irremediable del individuo que pierde súbitamente su única fuente de subsistencia (Sent. T-290/05).*

En mi caso concreto se trata irrefutablemente de un grave perjuicio que no solo involucra mi haber jurídico sino el de mi núcleo familiar que encuentra su sustento a través del salario que venía devengando para atender todas las áreas que conforman el concepto de dignidad humana; Se trata de una gravedad determinada a raíz de que no cuento con otra fuente de ingresos que me permita atender el sostenimiento de mi hogar constituido por mi hijo y mi esposo quien renunció para apoyarme en la ciudad de Cali( Valle del Cauca).

Todo lo anterior es suficiente argumento para considerar como grave el perjuicio aludido puesto que no se amenaza uno sino varios bienes bajo especial protección del orden jurídico, como lo solicita la jurisprudencia traída para este caso.

Finalmente, al unir la regla de la necesidad urgente de tomar medidas que conjuren el perjuicio con la que indica la gravedad del mismo, llevan a que la acción de tutela tenga el carácter de impostergable; así lo dijo la sentencia que se viene estudiando:

*La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, esta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social. (Subrayas fuera de texto).*

Así las cosas, considero respetuosamente señor Juez que acudiendo a lo subrayado, es contundente mencionar que el presente mecanismo es totalmente pertinente para solucionar y reparar la vulneración a mis derechos fundamentales por su comprobada eficacia y agilidad en el trámite que no podría predicarse de otros mecanismos de defensa.

La conclusión que hace la Corte Constitucional en la sentencia que se viene citando respecto a las reglas a tener en cuenta para la configuración de un perjuicio irremediable es la siguiente:

*“De acuerdo con lo que se ha expuesto sobre el perjuicio irremediable, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio.” (Subrayas fuera de texto).*

*“la Sentencia T 011 de 1998, expresa que el mínimo vital es fundamental como un derecho que tiene todo trabajador para asegurar su “digna subsistencia”, no solo de él, sino de todo su entorno familiar, haciendo referencia no solo a la necesidad de alimentación sino también en lo referente a la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, los cuales son factores esenciales para mantener una calidad de vida*

*Entendiendo la dignidad, como un proceso transversal para la vida, la cual actúa como principio constitucional y fundamental con relación a los derechos, se establece **la importancia que tiene el mínimo vital para la satisfacción de necesidades básicas, donde las personas pueden reclamar de manera***

***excepcional mediante la vía de acción de tutela la protección de sus derechos, especialmente cuando, la afectación al mínimo vital se debe a una acción carente de legalidad y procedencia por pretender tomar una acción por encima de una Ley predominante, anulando el objetivo de Ley de garantías y de protección a empleados de libre nombramiento y remoción en épocas electorales, desconociendo la supremacía constitucional de la ley de garantías, así anteponiendo que como trabajador, no se cuenta con otros ingresos para solventar la manutención propia y de la familia, la cual debe estar amparada como célula básica para la construcción de sociedad.***

El mínimo vital no solo se refiere a satisfacción de necesidades del trabajador, pues también compromete las aspiraciones y plan de vida de su núcleo familiar que dependen económicamente de él. En ese sentido, la Corte expresa claramente que el mínimo vital posibilita el mantenimiento de la dignidad humana con el fin satisfacer todas aquellas necesidades del ser humano, no solo aquellas necesidades materiales, sino también aquellas que le permita llevar una vida social y familiar normal, que en el caso de ser sucumbido afecta notoriamente o imposibilita su propia subsistencia y la de su familia.

**Sentencia T-168/19** Lo relacionado con el requisito de subsidiaridad se ha expresado por esta Corporación que la acción de tutela se caracteriza por ostentar un carácter residual o subsidiario y, por tanto, excepcional; esto es, parte del supuesto de que en un Estado Social de Derecho como el que nos rige, existen procedimientos ordinarios para asegurar la protección de estos intereses de naturaleza fundamental. En este sentido, resulta pertinente destacar que el carácter residual de este especial mecanismo obedece a la necesidad de preservar el reparto de competencias establecido por la Constitución y la Ley a las diferentes autoridades y que se fundamenta en los principios de autonomía e independencia judicial.

Por lo anterior, y como producto del carácter subsidiario de la acción de tutela, resulta necesario concluir que, por regla general, ésta solo es procedente cuando el individuo que la invoca no cuenta con otro medio de defensa a través del cual pueda obtener la protección requerida.

No obstante, se ha reconocido que existen ciertos eventos en los que, a pesar de la existencia de mecanismos ordinarios de protección, resulta admisible acudir directamente a la acción de tutela, los cuales han sido sintetizados de la siguiente manera: **(i)** cuando se acredita que a través de estos es imposible obtener un amparo integral de los derechos fundamentales del actor, esto es, en los eventos en los que el mecanismo existente carece de la **idoneidad y eficacia** necesaria para otorgar la protección de él requerida, y, por tanto, resulta indispensable un pronunciamiento por parte del juez constitucional que resuelva en forma definitiva la *litis* planteada; hipótesis dentro de las que se encuentran inmersas las situaciones en las cuales la persona que solicita el amparo ostenta la condición de sujeto de especial protección constitucional y, por ello, su situación requiere de una particular consideración por parte del juez de tutela; y **(ii)** cuando se evidencia que la protección a través de los procedimientos ordinarios no resulta lo suficientemente expedita como para impedir la configuración de un **perjuicio de carácter irremediable**, evento en el cual el juez de la acción de amparo se encuentra compelido a proferir una orden que permita la protección provisional de los derechos del actor, mientras sus pretensiones se resuelven ante el juez natural.

Sobre el primero de los eventos anteriormente mencionados, esta Corporación indicó en Sentencia SU-772 de 2014, que para determinar la idoneidad y eficacia del mecanismo ordinario es necesario que el juez constitucional valore:

*“i) que el tiempo de trámite no sea desproporcionado frente a las consecuencias de la decisión (...); ii) que las exigencias procesales no sean excesivas, dada la situación en que se encuentra el afectado (...); iii) que el remedio que puede ordenar el juez no sea adecuado para satisfacer el derecho de que se trate, por ejemplo, cuando el juez no pueda ordenar medidas de restablecimiento del derecho; y iv) cuando el otro mecanismo no permita atender las particularidades de los sujetos, como cuando la resolución del problema (...) dependa estrictamente de criterios legales ajenos a las condiciones particulares y especiales de vulnerabilidad en que se encuentre una persona.”*

Por ello, se ha considerado que no basta con verificar la existencia formal de mecanismos ordinarios de protección, sino que se debe valorar en el caso en concreto la idoneidad y eficacia con que estos pueden permitir superar la situación puesta en conocimiento del juez constitucional.

#### **b. Personas de especial protección constitucional.**

Continuando con mi argumentación, la misma sentencia T 956 de 2013 se refirió a la intensidad con que debe estudiarse el cumplimiento de las reglas ya descritas en tratándose de la configuración del perjuicio irremediable, indicando que el análisis pudiese de menor intensidad cuando se trata de sujetos de especial protección constitucional como es el caso de ostentar mi condición de ser madre cabeza de familia.

*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 (En concordancia Sentencia T-084 de 2018. M.G.S.O.D.).*

*Además, existen varias disposiciones normativas que fortalecen esta estabilidad laboral reforzada y que han sido reiteradas en la jurisprudencia constitucional (En concordancia con la Sentencia T-084 de 2018. M.G.S.O.D. ): 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), el 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), además, el art. 12 de la Ley 790 de 2002 que contempla la medida de retén social para madres cabeza de familia que laboren en la administración pública(En concordancia con las sentencias C-184 de 2003. M.M.J.C.E.; C-964 de 2003. M.Á.T.G.; C-044 de 2004. M.J.A.R.; T-768 de 2005. M.J.A.R.; T-587 de 2008. M.H.A.S.P.; y T-803 de 2013. M.N.P.P. Con la Sentencia C-991 de 2004 M.M.G.M.C. ).*

Sin embargo, 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 sentencia C-184 de 2003, al examinar una demanda contra la ley 750 de 2002, la Corte consideró que en desarrollo del mandato constitucional contenido en el artículo 43, es legítimo que el legislador otorgue una protección especial a la mujer cabeza de familia, para que ésta pueda proteger al grupo familiar que depende de ella, en especial a los niños. Dijo esta providencia: Constitucionalmente no es admisible que un hombre cabeza de familia solicite que se le extienda una medida adoptada por el legislador en apoyo a la mujer cabeza de familia, con base en una supuesta vulneración al principio de igualdad, cuando precisamente el artículo 43 de la Carta Política, tiene por finalidad servir de sustento constitucional al Legislador y al Estado en general para que adopte medidas a favor de ese grupo sin tener que extenderlo a otros, en especial su punto de comparación inmediato, el de los hombres en las mismas circunstancias. No obstante, la Corte ha señalado que las acciones afirmativas deben respetar la Constitución para evitar, entre otros, que se conviertan en medidas irrazonables o desproporcionadas, que se traduzcan en discriminaciones en perjuicio de otras personas o grupos, o que desconozcan los derechos constitucionales de otros sujetos. Como en este caso, la medida de apoyo se funda en una cláusula constitucional que expresamente define a las mujeres cabeza de familia como un grupo separado y distinto destinatario de acciones afirmativas, y la medida no implica la distribución de un recurso escaso, ni comporta en sí misma un perjuicio para otros sujetos que pudieran*

*aspirar a recibir, en lugar de la mujer cabeza de familia, el derecho especial reconocido.*

En conclusión, el legislador por mandato de la Constitución, es competente para consagrar ciertos beneficios a favor de la mujer cabeza de familia, sin que ello signifique vulneración del derecho a la igualdad, siempre y cuando las medidas adoptadas sean razonables y proporcionadas y pretendan justamente, respetar los principios, valores y derechos protegidos por la Carta”

Se trata entonces de un criterio objetivo que indica que en razón a mi condición de ser madre cabeza de familia y en razón a superar las etapas del concurso, pertenezco en consecuencia a un grupo de personas de especial protección constitucional que facilita señor Juez, el estudio que deba hacerse en derecho para considerar mi caso concreto como susceptible de ser amparado por la acción de tutela en aras de la inminente ocurrencia de un perjuicio irremediable.

## **2. Vulneración al derecho al mínimo vital.**

### **a. Concepto.**

Considero respetuosamente señor Juez, que el Instituto Colombiano del Bienestar Familiar está vulnerando flagrantemente mi derecho al mínimo vital a raíz de lo que respecto a la materia ha dicho la Corte Constitucional; Para ello es prudente citar la sentencia T 664 de 2008 que al referirse a su concepto ha dicho lo siguiente:

*“...el mínimo vital es un derecho fundamental, el cual se deriva directamente del Estado Social de Derecho y se encuentra relacionado estrechamente con la dignidad humana, como valor fundante del ordenamiento jurídico, así como con la garantía del derecho a la vida misma, a la salud, al trabajo y a la seguridad social. En este sentido, en concepto de la Corte Constitucional, el derecho fundamental al mínimo vital “constituye la porción de los ingresos del trabajador pensionado 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 cuya titularidades indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”*

*Con respecto al contenido del derecho al mínimo vital, para la Corte es claro, que el mismo no se agota con la satisfacción de las necesidades mínimas de la persona, o de su grupo familiar, que simplemente le procure la mera subsistencia. Por el contrario, tiene un contenido mucho más amplio, en cuanto comprende tanto lo correspondiente a la satisfacción de las necesidades básicas de las personas para su subsistencia, como lo necesario para procurarle una vida en condiciones dignas, lo cual implica la satisfacción de necesidades tales como alimentación, vestuario, salud, educación, vivienda, recreación y medio ambiente, que consideradas todas en su conjunto, constituyen los presupuestos para la construcción de una calidad de vida aceptable para los seres humanos.”* (Subrayas fuera de texto).

Hasta este punto hay dos cosas muy importantes para resaltar a raíz de que se menciona como mínimo vital la porción de ingresos que se usan para financiar las necesidades básicas no solo mías sino de mi núcleo familiar; sumado a lo anterior se tiene también que no solo se trata de lo meramente necesario para subsistir sino lo que se requiera para vivir en condiciones dignas.

Se recalcó también que las necesidades a tener en cuenta son la alimentación, vestuario, salud, educación, vivienda, recreación e incluso, medio ambiente.

Así las cosas, regresando al caso concreto es coherente decir que mi derecho al mínimo vital comprende la alimentación de mi núcleo familiar, su vestuario, atender

los requerimientos de salud, brindar vivienda, actividades de recreación y garantizar un medio ambiente sano.

#### **b. Requisitos para considerarse vulnerado el derecho al mínimo vital.**

Continuando con el estudio de la sentencia T 664 de 2008, la Corte Constitucional ha entendido que la valoración que debe hacerse para determinar la afectación al derecho al mínimo vital es de índole cualitativo y no cuantitativo, esto es, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y personales en cada caso concreto; es por ello que encuentra sentido la relación de hechos que he presentado en este escrito en donde debe tenerse en cuenta especial atención frente a las dificultades y necesidades que tengo dentro de mi entorno familiar que hacen sumamente preocupante y gravoso el hecho de encontrarme sin trabajo sin tener explicación alguna al respecto, así como de mi derecho a expresar mi voluntad de reubicarme en el Municipio de Pasto y a exponer las diferentes inconvenientes en el ejercicio de mis funciones, encontrándome en la difícil situación de presentar a una carta de renuncia que nunca tuvo efectos jurídicos por cuanto debido a los antecedentes no cumplía con los requisitos de ser libre y espontánea. Los términos usados por la citada corporación fueron los siguientes:

*“Para dimensionar correctamente el citado derecho, es necesario tener en cuenta que él debe ser considerado frente a un caso en concreto y no en abstracto, lo cual implica una valoración cualitativa, y no cuantitativa del contenido del mínimo vital de cada persona en un determinado caso concreto, de acuerdo con sus condiciones sociales, económicas y personales. Lo anterior significa, que el juez frente a un caso concreto, en el que se solicita protección para el derecho fundamental al mínimo vital, debe realizar una actividad valorativa de las especiales circunstancias que rodean a la persona y a su entorno familiar, a sus necesidades básicas, y a los recursos de los que requiere para satisfacerlas, de tal forma que pueda determinar, si vista la situación, se está en presencia de una amenaza, o vulneración efectiva del derecho al mínimo vital, y por ello se hace necesario que se otorgue la protección judicial solicitada.”*(Subrayas fuera de texto).

Finalmente, llega la Corte Constitucional a indicar con total claridad los requisitos a verificar para determinar la vulneración al derecho al mínimo vital, así:

*En desarrollo de la anterior línea interpretativa, esta Corporación ha establecido unos requisitos que deben ser verificados en un caso concreto de un trabajador o de un pensionado, para que se considere que el derecho fundamental al mínimo vital está siendo objeto de amenaza o vulneración como son: que “(i) el salario o mesada sea el ingreso exclusivo del trabajador o pensionado o existiendo ingresos adicionales sean insuficientes para la cobertura de sus necesidades básicas y que (ii) la falta de pago de la prestación genere para el afectado una situación crítica tanto a nivel económico como psicológico, derivada de un hecho injustificado, inminente y grave”.*

Analizando entonces los requisitos, se tiene que cumpla con el primero de ellos en razón que no cuento con ninguna otra fuente de ingresos distinta al salario que venía percibiendo en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el que uso siempre para cubrir las necesidades descritas con anterioridad y también con el segundo en razón a que la falta de pago, está generando una crítica situación a raíz de no saber cómo voy a poder continuar supliendo mis obligaciones de índole personal y las que tengo con mi núcleo familiar.

En un sentido similar, la sentencia T 016 de 2015 estableció algunos casos en los cuales se presume la vulneración del derecho al mínimo vital; considero importante

citarlo en razón a que me encuentro inmerso en uno de ellos. El tenor literal de la jurisprudencia es el siguiente:

*“La jurisprudencia ha señalado algunos supuestos en los cuales se presume la vulneración del derecho al mínimo vital, los cuales se limitan a las siguientes situaciones de hecho: (i) que no se encuentre acreditado en el expediente que el accionante cuenta con otros ingresos o recursos que permitan su subsistencia; (ii) que se trate de un incumplimiento prolongado e indefinido, esto es, de una omisión superior a dos meses, con excepción de aquella remuneración equivalente a un salario mínimo, y (iii) que las sumas que se reclamen no sean deudas pendientes. De manera que, siempre que se acredite en el trámite de un proceso cualquier de los anteriores supuestos, el juez de tutela puede proceder al análisis de fondo del asunto planteado, a pesar de que el accionante no acredite directamente la afectación de su mínimo vital por el no pago de acreencias laborales.”* (Subrayas fuera de texto).

Como ya se dijo, el caso subrayado es justamente en el que me encuentro al carecer por completo de otros medios o recursos económicos para subsistir; y eso si solo se mira desde la óptica cuantitativa del mero hecho de subsistir, lo cual no resulta acorde con lo dispuesto en la Constitución respecto a la dignidad humana que en palabras de la Corte Constitucional es el valor fundante del ordenamiento constitucional, dedicando una mención específica dentro de la misma sentencia en estudio, de esta forma:

*“Para tal efecto, el citado derecho ha sido entendido como: “aquella porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicio públicos domiciliarios, etc.” De ahí que su conceptualización no sólo comprenda un componente cuantitativo vinculado con la simple subsistencia, sino también un elemento cualitativo relacionado con el respecto a la dignidad humana como valor fundante del ordenamiento constitucional. En todo caso, siempre que se alega su vulneración, es necesario que el interesado enuncie los motivos que le sirven de fundamento para solicitar su protección, de manera que el juez pueda evaluar la situación concreta del accionante.”* (Subrayas fuera de texto).

Finalmente, la sentencia T 211 del año 2011 hizo una recopilación de lo esgrimido en la jurisprudencia que hasta ahora se ha citado en este tema, en donde también habló acerca de la intrínseca relación que existe entre el derecho al mínimo vital y la dignidad humana, además de mencionar que la óptica para analizar su vulneración es cualitativa y no cuantitativa puesto que deben atenderse las condiciones particulares de cada caso, veamos:

*“Es evidente que el mínimo vital cubre ámbitos prestacionales diversos, pues se encuentra inmerso no sólo en el salario, sino en la seguridad social. En efecto, si bien el artículo 53 contempla el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración mínima vital y móvil, no es el único que desarrolla el derecho a la subsistencia digna. Así las cosas, esta Corporación ha reiterado en su jurisprudencia que el mínimo vital es un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana, pues “constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado 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 cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”. En este orden de ideas, también se ha señalado que el concepto de mínimo vital no se reduce a una perspectiva cuantitativa, sino*

*que, por el contrario, es cualitativo, ya que su contenido depende de las condiciones particulares de cada persona. Así, este derecho no es necesariamente equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente y depende del entorno personal y familiar de cada quien. De esta forma, cada persona tiene un mínimo vital diferente, que depende en últimas del estatus socioeconómico que ha alcanzado a lo largo de su vida. El derecho al mínimo vital se relaciona con la dignidad humana, ya que se concreta en la posibilidad de contar con una subsistencia digna. Encuentra su materialización en diferentes prestaciones, como el salario o la mesada pensional, mas no es necesariamente equivalente al salario mínimo legal, pues depende del status que haya alcanzado la persona durante su vida. Empero, esta misma característica conlleva a que existan cargas soportables ante las variaciones del caudal pecuniario. Por lo mismo, ante sumas altas de dinero, los cambios en los ingresos se presumen soportables y las personas deben acreditar que las mismas no lo son y que se encuentran en una situación crítica. Esto se desprende de las reglas generales de procedencia de la acción de tutela contempladas en el artículo 86 de la Constitución y en el Decreto 2591 de 1991.”*

### 3. Vulneración al derecho al debido proceso.

Resulta procedente traer a colación lo indicado en la sentencia de la Corte Constitucional T-168-19, que al referirse al debido proceso administrativo, indicó lo siguiente:

*“Para esta Corte, la efectiva garantía del derecho fundamental al debido proceso administrativo de una persona, supone la posibilidad de que ésta pueda no solamente acudir ante la administración con el objetivo de lograr un determinado tipo de actuación, sino que requiere, entre otras cosas, que se le permita al ciudadano ser (i) oído y participar en la toma de la decisión, (ii) notificado de las actuaciones que se surtan, (iii) que el trámite se surta en respeto de las formalidades previstas en el ordenamiento jurídico y (iv) obtener, dentro de un plazo razonable, una decisión definitiva”*

Por lo que se ha venido exponiendo, los elementos antes descritos han sido trasgredidos al no dar el correcto trámite a la solicitud de medidas administrativas requeridas para el ejercicio de funciones, al emitir respuesta negativa a mi solicitud de reubicación dando aplicación errónea del artículo 2.2.6.29 del decreto 1083 del 2015 el cual establece que: “Durante el periodo de prueba al servidor público no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio **de funciones distintas** a las indicadas en la convocatoria”, artículo que no se aplica en el presente asunto, por cuanto las funciones que se ejercerían serían IGUALES, por cuanto las funciones de los defensores de Familia son de carácter legal y reglamentario aplicable en cualquier municipio de Colombia y la planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar tiene la característica de ser planta Global, es decir permite los traslados y reubicaciones entre diferentes regionales ubicadas a lo largo del País.

A pesar de contar con información referida a la vulneración de mis derechos laborales y falta de garantías para el ejercicio de mis funciones, el señor Director de Gestión Humana del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar hizo caso omiso a mis condiciones laborales, familiares y personales expuestas en oficio del 1 de Noviembre del 2021 y el 8 de Noviembre del 2021 emitió respuesta negativa a mi solicitud de reubicación a la ciudad de Pasto, respuesta que debía ser emitida por el Secretario General a través de acto administrativo al cual debían concederse los correspondientes recursos

Igualmente se vulnera el derecho al debido proceso si se tiene en cuenta que mi solicitud de renuncia estuvo siempre inmersa en una prohibición habida cuenta que no cumplía con el requisito de ser voluntaria, libre y espontánea; sino fundamentada en la vulneración de mis derechos laborales ampliamente argumentados en oficio del 1 de Noviembre del 2021, haciendo caso omiso a



lo anteriormente expuesto el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar inició un despliegue administrativo tendiente a aceptar la renuncia a pesar de que la misma, carecía de validez por cuanto no era voluntaria, libre y espontánea, porque tenía como sustento los argumentos expuestos sobre mi situación laboral, personal, familiar la cual estaba siendo afectada debido a la sobrecarga laboral existente y ante la negativa de reubicación de lugar de trabajo en la ciudad de Pasto, negativa que no tiene sustento jurídico.

#### 4. Vulneración al derecho al trabajo.

La Corte Constitucional en su jurisprudencia, específicamente en la sentencia de tutela T-611 de 2001, ha indicado que la acción de tutela procede como mecanismo de protección del derecho al trabajo cuando:

1. *Se desconoce el núcleo esencial del derecho al trabajo que consiste en toda acción u omisión que impida el ejercicio de la facultad de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinado.*

En el presente caso al ICBF debido a que no se me garantizaron mis derechos a capacitación oportuna, me asignaron equipo de profesionales nuevo y sin capacitación, no se atendieron mis requerimientos relacionados con las garantías para el ejercicio de mis funciones, omisiones que generaron sobrecarga laboral que atentaba con mis derechos laborales, personales y familiares.

Igualmente al negar solicitud de reubicación de lugar de trabajo en el municipio de Pasto, sin ningún sustento a la luz del ordenamiento jurídico e igualmente al proferir acto administrativo mediante el cual acepta renuncia sin cumplir los requisitos constitucionales de ser voluntaria, libre y espontánea; por cuanto se argumentó ampliamente las razones en oficio radicado por la suscrita el 1 de Noviembre del 2021; con todos los hechos mencionados claramente se vulnera el núcleo esencial del derecho al trabajo.

#### 5. Vulneración derecho a acceder cargos públicos

El artículo 40 de la Constitución establece que *“todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede: (...) 7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos”*. La posibilidad de acceder a cargos públicos es un derecho fundamental de aplicación inmediata que tiene como fundamento el derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político en igualdad de condiciones y con base en parámetros objetivos (art. 85 de la CP)

La superación de todas las etapas de la convocatoria 433 del 2016, generaron el derecho a ser nombrada en el empleo del nivel Profesional, identificado con el código OPEC No. 34735, denominado Defensor de Familia, código 2125, grado 17, para la **Regional Nariño**, específicamente para la ciudad de Pasto.

Pese a lo anterior en audiencia de selección de puestos de lugares de trabajo, no fueron incluidos centros zonales del municipio de Pasto, en los cuales presuntamente existen cargos de defensores de familia vinculados mediante nombramiento en provisionalidad, hecho que atenta contra las reglas de la convocatoria y no da cumplimiento a fallo del 17 de Septiembre del 2020, proferido por el tribunal Administrativo del Valle del Cauca en el numeral cuarto se estableció: Ordenar al ICBF que dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de esta providencia i) **Informe a la CNSC las vacantes existentes del empleo defensor de Familia código 2125 grado 17 de las diferentes OPEC.**

Al ubicarme en puesto de trabajo diferente al establecido en resolución 1857 del 13 de Abril del 2021 mediante el cual fui nombrada en periodo de prueba para ocupar el cargo como defensora de familia en el centro zonal centro de la regional Valle del Cauca, resolución en la cual en su parte motiva refiere que la suscrita ocuparía la vacante que ocupaba la doctora IRIA ISABEL MEJIA GOMEZ, igualmente se vulneró mi derecho por cuanto me fue establecida una prueba

adicional ante la carga laboral establecida para el lugar de trabajo asignado como defensora inicial 2, despacho en el cual se atendieron un número considerable de peticiones de manera presencial y las peticiones que ingresaban de manera virtual, sin contar con el equipo de profesionales capacitado y con asignación de sustanciadora únicamente para casos presenciales, para lo cual la suscrita en aras de cumplir con las funciones asignadas debió asignar horas nocturnas y de fin de semana, sobrecarga laboral que atentó contra mis derechos laborales, personales y familiares, que motivaron mi renuncia, impidiendo continuar con mi periodo de prueba.

Se vulnera mi derecho a ocupar cargos públicos al fundamentar la respuesta negativa comunicada mediante oficio del 8 de Noviembre del 2021 con respecto a solicitud de reubicación de lugar de trabajo a centro zonal en la ciudad de Pasto; **municipio para el cual me presente en convocatoria**, en norma que no es procedente para el caso concreto, por cuanto como se expuso antes en el decreto 1083 del 2015 artículo 2.2.6.29 prohíbe movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones **distintas** a las indicadas en la convocatoria, sin embargo en el presente asunto se solicitaba reubicación del lugar de trabajo para ejecución de la mismas funciones, solicitud en al que se transcribió y fundamento el siguiente concepto emitido por el Departamento administrativo de la función Pública :

**Concepto 239071 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública** Radicado No: 20196000239071, Fecha: 22/07/2019 **REF.: EMPLEOS.** Viabilidad de trasladar o reubicar a un empleado público durante el período de prueba. **RAD: 20199000218392 del 20 de junio de 2019.**

“En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta acerca de la viabilidad de reubicar o trasladar a un empleado público que se encuentra en período de prueba en una Empresa Social del Estado, me permito manifestarle lo siguiente:

El artículo 2.2.6.29 del Decreto [1083](#) de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, señala:

**“ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba.** *El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso. (negrilla y subrayado fuera del texto”.*

De acuerdo con la norma transcrita, durante el desarrollo del período de prueba en el que haya sido nombrado un empleado público no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de **funciones distintas** a las indicadas en la convocatoria adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el respectivo empleo.

**Así las cosas, esta Dirección Jurídica considera que en el caso de su consulta, la entidad pública en la que usted se encuentra en período de prueba podrá trasladarla o reubicarla siempre que no le asigne funciones distintas a las establecidas en la convocatoria adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el empleo para el cual concursó.”** Negrilla fuera de texto.

Finalmente se vulnera mi derecho a ocupar el cargo público de defensora de familia mediante los efectos de la resolución 8973 del 19 de Noviembre del 2021 por medio del cual se aceptó una renuncia que no tenía validez o incluso, que nunca la tuvo por estar inmersa en las prohibiciones que ha desarrollado la Corte Constitucional, por cuanto al dar aplicación la resolución 8973 del 19 de Noviembre del 2021 vulnera mis derechos a continuar con mi periodo de prueba; por cuanto la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar pueden disponer del cargo nombrando a otra persona que se encuentre en lista de elegibles conforme a orden de elegibilidad

Al ubicarme en cargo diferente al establecido en resolución de nombramiento, al negarme la posibilidad de continuar con mi periodo de prueba en el cargo de defensora de Familia en centro zonal ubicado en el municipio de Pasto, al desconocer las circunstancias laborales, personales y familiares, al omitir la adopción de las medidas pertinentes y al expedir acto administrativo de aceptación de renuncia, sin considerar que no cumplía con los requisitos de ser voluntaria, libre y espontánea; se vulnera mi derecho a optar por ocupar el cargo público como defensora de familia y lograr consolidar mis derechos como empleada publica de carrera administrativa.

**Sentencia T-168/19 La motivación en las renunciaciones de los servidores públicos, efectos e implicaciones.** La jurisprudencia de esta Corte ha reconocido que el trabajo, como un derecho inherente al ser humano, es un medio a través del cual la persona, dentro de un conglomerado social, se dignifica y permite la subsistencia y desarrollo de la comunidad en la que habita. Así, este derecho debe ser entendido como una prerrogativa que habilita la vida en sociedad, permite que la persona se desarrolle como individuo y promueva la obtención de mejores condiciones de existencia para sí y para la colectividad

Por ello, se ha considerado por esta Corporación que los derechos fundamentales al trabajo y al libre acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, establecidos en el artículo 25 y en el numeral 7 del artículo 40 Constitucionales, en concordancia con el derecho a escoger libremente profesión u oficio contenido en el artículo 26 de la Constitución Política, se encuentran íntimamente ligados con otro derecho que de ellos se deriva, esto es, con la posibilidad con que cuenta cada persona de renunciar libremente al ejercicio del servicio público cuando así lo desee.

Debe entenderse que dicha posibilidad se deriva del ejercicio de los derechos fundamentales referidos y se materializa como una libertad individual con la que cuenta cada persona para elegir si desea continuar en un determinado empleo y, así, dentro del ejercicio de su autonomía, desarrollarse laboralmente en otro campo.

La renuncia ha sido concebida como el acto en virtud del cual una persona hace manifiesta, de manera escrita, su voluntad espontánea, consciente e inequívoca de separarse de la labor que desempeña y cesar en el ejercicio del cargo que le había sido encomendado. En ese sentido, se tiene que, de conformidad con la normatividad aplicable, la renuncia es un acto formal, respecto del cual la voluntad se constituye en un elemento esencial que no puede encontrarse viciado por algún tipo de presión, coacción o engaño.

El ordenamiento jurídico vigente ha contemplado ciertos lineamientos para que una renuncia pueda surtir efectos, estos son, que: **(i)** haya sido presentada de manera escrita; **(ii) sea producto de una decisión libre de coacción por parte de quien la solicita;** **(iii)** sea aceptada por el nominador dentro de los 30 días siguientes a su presentación, so pena de que, en el evento en el que la solicitud no sea resuelta, el trabajador se encuentre habilitado para ausentarse libremente de su puesto de trabajo; **(iv)** no se configure alguna de las prohibiciones legales, como lo son, a) renuncia en blanco, b) sin fecha determinada y c) que ponga en manos del nominador la suerte del empleado; y **(v)** finalmente, el empleador podrá solicitar, en una única ocasión, su retiro en los eventos en que considere que se configuran motivos de conveniencia pública, pero, en el evento en el que el trabajador insista en ella, ésta deberá ser aceptada<sup>[13]</sup>.

Es de destacar que, como lo ha reconocido el Consejo de Estado con anterioridad, existe una práctica reiterada por parte de la administración pública a lo largo del territorio nacional, tendiente a abstenerse de dar trámite o rechazar las renunciaciones en las que los servidores públicos arguyen las razones que los llevaron a tomar su decisión, en específico aquellas que ponen de presente problemas con el puesto de trabajo, pues se considera que el simple hecho de aceptar una renuncia que cuente en su cuerpo con estos elementos, implica reconocer la veracidad de las afirmaciones realizadas y admitir responsabilidad en los eventuales procesos judiciales que puedan iniciarse con posterioridad a efectos de demostrar la configuración de un despido indirecto.

Al respecto, dicha Corporación judicial ha expresado que *“no existe en el ordenamiento jurídico una disposición que impida al dimitente exponer las razones*

*o motivos que lo indujeron a tomar la determinación de desvincularse del servicio público*<sup>[17]</sup>, motivo por el cual debe entenderse que la práctica anteriormente referida se encuentra completamente injustificada, sobre todo cuando esta misma autoridad judicial ha indicado que las afirmaciones que el trabajador pueda hacer en relación con las condiciones en que se retiró del servicio público, no constituyen por sí mismas ningún vicio de la voluntad y, por tanto, no invalidan el acto administrativo que la acepta.

Es de destacar que toda actuación producto de la voluntad de una persona siempre va precedida de un fundamento en virtud del cual el individuo evaluó las diversas variables y consideró que, dado el conjunto de consecuencias que pueden materializarse, la conducta escogida es la más beneficiosa para sus intereses particulares; lo anterior, indistintamente de que las razones en cuestión se hagan manifiestas por el individuo o que, por el contrario, éste decida mantenerlas escondidas.

En este sentido, el Consejo de Estado, en Sentencia del 02 de agosto de 2012 indicó que:

*“... si bien la renuncia debe ser un acto voluntario, libre y espontáneo, ello no supone que el servidor público que adopte dicha determinación este (sic) desprovisto, en su fuero interno, de motivos o razones, los cuales puede expresar en su solicitud de desvinculación si así lo desea.”*

De esta manera, se tiene que el nominador no puede esgrimir la simple presencia de una motivación en el escrito de renuncia, como un argumento para rechazar la pretensión, pues dicha situación, por sí misma, no tiene la capacidad de afectar la validez de la voluntad manifestada, ni tampoco constituye, de ninguna manera, una forma de confesión o aceptación de responsabilidad ante un eventual proceso judicial que pueda ser incoado.

En ese sentido, tal y como lo ha manifestado la máxima autoridad en lo contencioso administrativo, el impedir al trabajador manifestar o exteriorizar los argumentos en los que fundó su decisión de renunciar, no satisface de ninguna manera los requisitos de proporcionalidad que deben permear toda actuación Estatal, pues el simple hecho de que la actuación cuente o no con una fundamentación expresa, no altera los motivos reales por los cuales fue presentada y, por el contrario, sí limita gravemente el ejercicio de los derechos fundamentales al trabajo, a la libertad de escogencia de profesión u oficio y a la libertad de expresión, pues le impide llevar a cabo *“un nuevo proyecto de vida de acuerdo a sus valores, creencias, convicciones y expectativas laborales”*, forzándolo así a omitir expresarse libremente.

Con todo, se considera pertinente precisar que, en los eventos en los que a partir de la argumentación esgrimida por el trabajador sea posible a la administración evidenciar que la renuncia presentada no es producto de su libre accionar sino que, por el contrario, fue forzada y, por ejemplo, encuentra sustento en situaciones constitutivas de conductas de acoso laboral, ésta tiene el deber de aplicar lo dispuesto en el artículo 2.2.11.1.3 del Decreto 1083 de 2015, esto es, solicitar al trabajador, en una única ocasión, la reconsideración de su renuncia. Ello, con el objetivo de verificar sus condiciones laborales, de manera que, tras las investigaciones correspondientes, le sea posible al empleador determinar si (i) realmente se configuró la situación puesta de presente en la renuncia y adoptar las medidas a que haya lugar, o (ii) archivar la investigación.

Lo anterior, de manera que, en el evento en el que se estime que la situación puesta de presente se encontraba fundada, ésta pueda ser superada y remediada, a efectos de que se extingan las razones que le dieron sustento a la presentación de la renuncia, o si, por el contrario, se determina archivar la investigación, sea potestativo del trabajador reafirmarse en su renuncia, sin que ésta pueda ser objeto de limitación de ningún tipo.

Resulta pertinente indicar que si bien, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad anteriormente referida el empleador únicamente cuenta con la posibilidad de solicitar la reconsideración de las renunciaciones cuando estime que existen motivos de “conveniencia pública”, no es posible olvidar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 Constitucional, el *“garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”* es un fin esencial

del Estado y, en ese orden de ideas, la efectiva garantía de los derechos fundamentales debe ser concebida como un asunto que no solo compete al titular mismo de los derechos, sino que redunda en el interés de general de la población colombiana.

En ese orden de ideas, la Sala considera que el prevenir y reprochar las conductas de acoso laboral que puedan tener lugar en los espacios de trabajo no solo se constituye en un medio para obtener un mejor ambiente laboral, sino que esta obligación Estatal se erige como un mecanismo para salvaguardar la dignidad misma de los trabajadores, quienes, como seres humanos, no tienen por qué verse sometidos a afrentas degradantes a su integridad moral o psicológica.

Lo anterior se muestra aún más evidente si se considera que acolitar la configuración de este tipo de situaciones, sin desplegar algún tipo de actuación para superarla, supone el incumplimiento de los deberes legales y constitucionales de protección de derechos fundamentales en cabeza del Estado, razón por la cual éste cuenta con la carga de tomar un papel activo ante la configuración de este tipo de situaciones.

En este sentido, la presentación de una renuncia que se fundamente en hechos presuntamente constitutivos de conductas de acoso laboral, supone la existencia, *a priori*, de circunstancias que afectan el libre ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, así como su dignidad misma como individuo. Motivo por el cual la presentación de una solicitud de este tipo, debe ser abordada con el mismo nivel de protección que correspondería dado el evento en el que se tratara de una denuncia propiamente dicha.

Ahora bien, en concordancia con lo recién expuesto, se recuerda que, en el caso en el que el trabajador decida reafirmar su renuncia, ya sea antes, durante o después de las investigaciones que se inicien por la administración en cumplimiento del deber anteriormente descrito, ésta deberá ser aceptada sin ninguna consideración adicional, pues, de lo contrario, se estaría imponiendo una limitación desproporcionada a su libertad de escoger cómo desarrollar su vida laboral y profesional.

Lo anterior, se aclara, no le impide al trabajador, de considerarlo pertinente, acudir ante los medios judiciales correspondientes a efectos de poner de presente su situación ante las autoridades competentes y demostrar, dentro del proceso que corresponde, si efectivamente fue víctima de los hechos que fue su intención poner de presente en la motivación de la renuncia.

Por lo expuesto, no basta con que la administración opte por solicitar la reconsideración de las renunciaciones que estime pueden tener vicios en la voluntad de quien las radica, sino que es menester que, en ejercicio de sus deberes legales y constitucionales, despliegue todas las actuaciones que permitan la verificación de los hechos puestos en su conocimiento y, en el evento en el que corresponda, adopte las medidas que permitan la superación de la situación en cuestión.

**En consecuencia, se estima que cuando quiera que sea presentada una renuncia cuya motivación permita inferir que quien la presenta carece de la voluntad de retirarse efectivamente del servicio público y, en ese sentido, está siendo forzado para el efecto, la administración tiene la carga de desplegar un deber mínimo de diligencia en el sentido descrito con anterioridad y, de ser necesario, tomar todas las medidas conducentes para permitir la superación de la situación puesta de presente. Ello, so pena de que, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 “[l]a omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma”, con las consecuencias jurídicas que al respecto se han previsto.**

Con respecto al actuar de la Comisión Nacional del Servicio Civil, es procedente considerar que vulnera mi derecho a ocupar cargos públicos por cuanto no ha dado cumplimiento a Ley 909 de 2004, en la que se define la Comisión Nacional del Servicio Civil como un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público, responsable de la administración y vigilancia de las carreras (art. 7). Entre sus funciones, se encuentran las de establecer de acuerdo con la ley, los lineamientos generales para desarrollar los procesos de



selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa; elaborar las convocatorias a concursos; establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de normas sobre evaluación de desempeño de los empleados de carrera; remitir a las entidades las listas de elegibles con las cuales deben ser provistos los empleos de carrera que se encuentren vacantes; realizar los procesos de selección; resolver en segunda instancia las reclamaciones sometidas a su conocimiento en asuntos de su competencia; y, **tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos.** (Arts. 11 y 12).

Precisamente, para adelantar los procesos de selección que permitan el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera, el artículo 30 de la Ley 909 de 2004 asignó competencia a la Comisión Nacional del Servicio Civil, y dispuso a su vez en el artículo 31 las etapas que comprende dicho proceso, a saber: la convocatoria, el reclutamiento, las pruebas, lista de elegibles, y el **período de prueba**. Según esta última etapa del proceso de selección aludido *“La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. Aprobado dicho período al obtener **evaluación satisfactoria** el empleado adquiere los derechos de carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el registro público de la carrera administrativa. De no tener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente...”*. (Negrilla fuera de texto).

#### a. Vulneración derecho a la igualdad

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y **trato** de las autoridades y gozarán 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.

Los derechos laborales y aplicación de normas establecidas para la función pública son de obligatorio cumplimiento para garantizar los derechos de todos los trabajadores, como es el caso de la suscrita quien fue nombrada en periodo de prueba, razón por la cual tenía derecho al trato digno y en iguales condiciones de los otros profesionales que fueron nombrados en el mismo cargo en otros centros zonales del país.

Igualmente al ubicarme en un puesto de trabajo diferente al establecido en resolución de nombramiento, lugar de trabajo con condiciones laborales diferentes debido al número de peticiones que debía atender de manera presencial y virtual sin considerar mis condiciones de ser funcionaria nueva, al desconocer mi derecho a la capacitación oportuna inmediata para el ejercicio de mis funciones y al hacer caso omiso a mis peticiones de adopción de medidas y al desconocer mi derecho de reubicación de lugar de trabajo y al impedir continuar con mi periodo de prueba para optar por cargo de carrera administrativa se ejerce vulneración a mi derecho a la igualdad.

*“Además, la libertad de concurrencia e igualdad en el ingreso a los cargos públicos, como principio fundamental, implica que todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los **concursos sin discriminación de ninguna índole**. En efecto, todos los aspirantes deben concursar en igualdad de condiciones aún respecto de **quienes ocupan los cargos en provisionalidad, los que por tal condición no pueden ser tratados con privilegios o ventajas**, así como tampoco con desventajas, en relación con el cargo que ocupan y al cual aspiran. Por lo tanto, todos los requisitos y acreditaciones para el concurso deben exigirse en condiciones de igualdad para todos los aspirantes*

#### 6. Procedencia de medida provisional.

El decreto 2591 de 1991: ARTICULO 7º-Medidas provisionales para proteger un derecho. Desde la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación

del acto concreto que lo amenace o vulnere.  
(...)

En todo caso el juez podrá ordenar lo que considere procedente para proteger los derechos y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante. La suspensión de la aplicación se notificará inmediatamente a aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud por el medio más expedito posible. El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso. El juez podrá, de oficio o a petición de parte, por resolución debidamente fundada, hacer cesar en cualquier momento la autorización de ejecución o las otras medidas cautelares que hubiere dictado.

En la jurisprudencia del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional, acerca de la solicitud de medida provisional, se ha dicho lo siguiente:

*“Las medidas provisionales son aquellos instrumentos con los cuales se pretende evitar que la amenaza al derecho se convierta en violación o que se produzca un daño más gravoso con efectos negativos que haga ineficaz el fallo de tutela en caso de ser amparable el mismo. La Corte Constitucional, en cuanto a la procedencia de la medida de suspensión provisional ha expresado:*

*"La medida de suspensión provisional de actos concretos debe ser razonada y no arbitraria, producto de una valoración sensata y proporcional a la presunta violación o amenaza de los derechos fundamentales alegados. Así entonces, el Decreto 2591 de 1991, efectivamente permite suspender provisionalmente la aplicación de actos concretos que amenacen o vulneren un derecho fundamental, pero solamente cuando sea necesario y urgente para la protección del derecho, lo cual exige, por parte del juez de tutela, un estudio razonado y conveniente de los hechos que lleven a la aplicación de la medida"*

*Por su parte, el Decreto 2591 de 1991 indica frente a estas que, el juez cuando lo considere menester y apremiante, desde la presentación de la solicitud, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere. Al respecto, la Corte Constitucional ha sostenido que "dichas medidas podrán ser adoptadas cuando el operador judicial las considere necesarias y urgentes, siendo en ese sentido una decisión discrecional que debe ser razonada, sopesada y proporcionada a la situación planteada.*

*En efecto, el artículo 70 de esta normatividad dispone: Artículo 70. Medidas provisionales para proteger un derecho. Desde la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere. Sin embargo, a petición de parte o de oficio, se podrá disponer la ejecución o la continuidad de la ejecución, para evitar perjuicios ciertos e inminentes al interés público. En todo caso el juez podrá ordenar lo que considere procedente para proteger los derechos y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante. La suspensión de la aplicación se notificará inmediatamente a aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud por el medio más expedito posible. El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso. El juez podrá, de oficio o a petición de parte, por resolución debidamente fundada, hacer cesar en cualquier momento la autorización de ejecución o las otras medidas cautelares que hubiere dictado.*

*Así pues, para que proceda la adopción de medidas provisionales, es importante que se advierta la vulneración manifiesta de los derechos fundamentales invocados y que se encuentre que esas medidas son necesarias, pertinentes y urgentes para evitar que sobrevenga un perjuicio mayor del que se expone en la demanda.” (Consejo de Estado, sala de lo contencioso administrativo, sección tercera, subsección b, proceso 11001-*

03-15-000-2019-00710-00)

Considerando los efectos de la resolución 8973 del 19 de Noviembre del 2021, por medio del cual se aceptó una renuncia, aunque no se cumplían los requisitos legales; la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar pueden disponer del cargo nombrando a otra persona que se encuentre en lista de elegibles conforme a orden de elegibilidad de elegibles que se encuentran después de mi posición en lista de elegibles

Es por todo ello que resulta prudente, razonable y urgente su Señoría definir la procedencia de la medida provisional de suspender los efectos de todo acto administrativo que vulnere mis derechos y que desconocen y menoscaban mi voluntad legítima de continuar con mi periodo de prueba para optar por el cargo de carrera administrativa de defensor de familia y en su lugar se ordene la expedición de acto administrativo para reubicar mi lugar de trabajo para el ejercicio de mis funciones en centro zonal del municipio de Pasto en el cual ejercería funciones similares a las funciones en centro zonal de Cali, por cuanto son funciones legales y reglamentarias aplicables en todo el territorio Colombiano, municipio en el cual existen cargos de defensor de familia ocupados por funcionarios con nombramiento en provisionalidad.

Con ello hago expresa referencia a la resolución 8973 del 19 de Noviembre del 2021 por medio del cual se aceptó una renuncia que no tenía validez o incluso, que nunca la tuvo por estar inmersa en las prohibiciones que ha desarrollado la Corte Constitucional en su sentencia T-168 de 23 de abril de 2019 que a continuación procedo a señalar:

*La jurisprudencia de esta Corte ha reconocido que el trabajo, como un derecho inherente al ser humano, es un medio a través del cual la persona, dentro de un conglomerado social, se dignifica y permite la subsistencia y desarrollo de la comunidad en la que habita. Así, este derecho debe ser entendido como una prerrogativa que habilita la vida en sociedad, permite que la persona se desarrolle como individuo y promueva la obtención de mejores condiciones de existencia para sí y para la colectividad.*

*El trabajo, en su dimensión individual, supone la capacidad con que cuenta la persona de escoger el campo en el que se desea desarrollar laboralmente, así como el correlativo derecho a que, cuandoquiera que considere que la labor que desempeña no contribuye a ese desarrollo, escoja otros ámbitos de proyección personal y social.*

*Por ello, se ha considerado por esta Corporación que los derechos fundamentales al trabajo y al libre acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, establecidos en el artículo 25 y en el numeral 7 del artículo 40 Constitucionales, en concordancia con el derecho a escoger libremente profesión u oficio contenido en el artículo 26 de la Constitución Política, se encuentran íntimamente ligados con otro derecho que de ellos se deriva, esto es, con la posibilidad con que cuenta cada persona de renunciar libremente al ejercicio del servicio público cuando así lo desee.*

*Debe entenderse que dicha posibilidad se deriva del ejercicio de los derechos fundamentales referidos y se materializa como una libertad individual con la que cuenta cada persona para elegir si desea continuar en un determinado empleo y, así, dentro del ejercicio de su autonomía, desarrollarse laboralmente en otro campo.*

*La renuncia ha sido concebida como el acto en virtud del cual una persona hace manifiesta, de manera escrita, **su voluntad espontánea, consciente e inequívoca de separarse de la labor que desempeña y cesar en el ejercicio del cargo que le había sido encomendado.** En ese sentido, se tiene que, de conformidad con la normatividad aplicable, la renuncia es un acto formal, respecto del cual la voluntad se constituye en un elemento*



esencial que no puede encontrarse viciado por algún tipo de presión, coacción o engaño.

*“El ordenamiento jurídico vigente ha contemplado ciertos lineamientos para que una renuncia pueda surtir efectos, estos son, que: (i) haya sido presentada de manera escrita; (ii) sea producto de una decisión libre de coacción por parte de quien la solicita; (iii) sea aceptada por el nominador dentro de los 30 días siguientes a su presentación, so pena de que, en el evento en el que la solicitud no sea resuelta, el trabajador se encuentre habilitado para ausentarse libremente de su puesto de trabajo; (iv) no se configure alguna de las prohibiciones legales, como lo son, a) renuncia en blanco, b) sin fecha determinada(...)(negrillas fuera de texto).*

En este sentido, el Consejo de Estado, en Sentencia del 02 de agosto de 2012 indicó que:

*“... si bien la renuncia debe ser un acto **voluntario, libre y espontáneo**, ello no supone que el servidor público que adopte dicha determinación este (sic) desprovisto, en su fuero interno, de motivos o razones, los cuales puede expresar en su solicitud de desvinculación si así lo desea.”*

Con todo, se considera pertinente precisar que, en los eventos en los que a partir de la argumentación esgrimida por el trabajador sea posible a la administración evidenciar que **la renuncia presentada no es producto de su libre accionar sino que, por el contrario, fue forzada y, por ejemplo, encuentra sustento en situaciones constitutivas de conductas de acoso laboral**, ésta tiene el deber de aplicar lo dispuesto en el artículo 2.2.11.1.3 del Decreto 1083 de 2015, esto es, solicitar al trabajador, en una única ocasión, la reconsideración de su renuncia. Ello, con el objetivo de verificar sus condiciones laborales, de manera que, tras las investigaciones correspondientes, le sea posible al empleador determinar si (i) realmente se configuró la situación puesta de presente en la renuncia y adoptar las medidas a que haya lugar, o (ii) archivar la investigación.

## 7. Configuración del principio de inmediatez.

La Corte Constitucional, ha considerado que debe existir un término razonable, posterior a la ocurrencia de los hechos para que los ciudadanos recurran a la tutela como mecanismo para garantizar la protección inmediata de sus derechos fundamentales, este requisito también debe estimarse efectivamente acreditado en cuanto la última de las actuaciones desarrolladas por parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en relación con los hechos descritos, tuvo lugar el 19 de Noviembre del 2021 fecha en la cual se profiere acto administrativo mediante el cual fue desvinculada de la entidad y la acción de tutela se presenta en el mes de Febrero es decir tan sólo un poco más de tres meses después a la configuración de la conducta que se reputa como vulneradora de los derechos de la suscrita. Tiempo que debe estimarse razonable para acudir a este expedito y especial mecanismo de protección.

Para analizar el principio de inmediatez solicito señor juez considerar que a partir del 19 de Noviembre del 2021, debía adelantar los tramites operativos necesarios para trasladar mi núcleo familiar desde la ciudad de Cali hasta la ciudad de Pasto, hecho que conllevó el tiempo requerido para terminar anticipadamente contrato de arrendamiento de vivienda, con el pago de clausula correspondiente, igualmente la confirmación por parte de empresa de mudanzas, que por epocá decembrina genero un tiempo adicional.

Igualmente debido al periodo comprendido en vacancia judicial y las condiciones emocionales de las cuales estoy superando, fueron factores que influyeron para no presentar antes la presente acción de tutela.

### **Sentencia T-168/19**

En relación con el requisito de acudir con **inmediatez** al mecanismo de amparo, la Sala Plena de la Corte Constitucional en Sentencia SU-961 de 1999 determinó que la inexistencia de un término de caducidad para la interposición de las acciones de tutela no quiere decir que este especial mecanismo de protección no deba interponerse dentro de un plazo razonable que impida que, con el obrar del juez constitucional, se puedan ver afectado los principios de seguridad jurídica y cosa juzgada. Al respecto, se indicó que las solicitudes de amparo deben ser radicadas con inmediatez, requisito que debe ser determinado caso a caso en relación con los hechos dan sustento a la solicitud de tutela.

En este sentido, se ha entendido por la jurisprudencia de esta Corte que siendo la acción de tutela un mecanismo que permite obtener la protección de las garantías de más alta envergadura dentro del ordenamiento jurídico, es necesario que quien acude a ella, lo haga dentro de un plazo razonable que sea fiel testigo de la gravedad del asunto y de la trascendencia de la afectación que se alude.

**Con todo, en reiteradas ocasiones esta Corporación ha admitido la posibilidad de flexibilizar el estudio de este requisito en los casos en que la pretensión con la que se incoa la acción de tutela se encuentra relacionada con obtener protección respecto de una actuación u omisión que tiene efectos constantes y permanentes sobre los derechos del solicitante, tal y como sería el caso del reconocimiento de una prestación de carácter periódico.**

De ahí que se haya reconocido que siempre que el objeto de la tutela radique en la protección respecto de afectaciones de carácter continuo y actual, es posible interponer la acción en cualquier época, sin que resulte admisible declarar la improcedencia de la acción por el hecho de que ha transcurrido un tiempo muy prolongado entre la conducta que se reputa como vulneradora y la presentación de la tutela.

### **8. Legitimación por causa activa.**

En virtud del artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, que establece que toda persona tendrá acción de tutela, así:

*"Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales"*

Conforme al artículo 10º del Decreto 2591 de 1991 que establece:

*"La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante..."*

Estoy legitimada para interponer la presente acción, puesto que soy quien directamente está resultando afectada por la conducta vulneradora de mis derechos fundamentales antes descritos por parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

### **9. Legitimación por causa pasiva.**

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y la Comisión Nacional del Servicio Civil son entidades de carácter público, respecto de la cual existe una posición dominante hacia mí, en virtud de la vinculación legal y reglamentaria que tuve con ella hasta que acaeció la conducta que vulneró de mis derechos fundamentales al desplegar actuaciones administrativas no ajustadas a derecho por las razones ampliamente desarrolladas en líneas precedentes; Es por ello que se trata de quien debe fungir dentro del presente recurso de amparo como Accionada.

## **PRUEBAS**

**a. De oficio:**

1. Se solicite copia a la Comisión Nacional del Servicio Civil la Resolución No. CNSC-20182230073625 del 18 de julio de 2018, *"Por la cual se conforma la lista de elegibles para proveer diecisiete (17) vacantes del empleo identificado con el Código OPEC No. 34735, denominado Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17, del Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 – ICBF,*

Lo anterior con el fin de acreditar que en convocatoria 433 del 2016 ICB la suscrita concursó con el ID 33611721, por el empleo del nivel Profesional, identificado con el código OPEC No. 34735, denominado Defensor de Familia, código 2125, grado 17, **para centro zonal ubicado en la ciudad de Pasto de la Regional Nariño** y agotadas las etapas del proceso de selección ocupé la posición No. 35 con 71,51 puntos, en la Lista de Elegibles conformada mediante.

2. Se solicite a Director de Gestión Humana y Director de Regional Nariño del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar que bajo la gravedad de juramento se expida certificación sobre la actual vinculación de funcionarios en provisionalidad en empleo del nivel Profesional, identificado con el código OPEC No. 34735, denominado Defensor de Familia, código 2125, grado 17
3. Igualmente sírvase decretar de oficio señor juez las pruebas que su despacho considere conducentes y pertinentes para el presente asunto.

**b. Documentales:**

1. Copia de registro civil de mi hijo Miguel Angel Torres Pazos. Un (1) folio.
2. Copia registro civil de matrimonio. Dos (2) folios.
3. Copia de aparte correspondiente al manual de funciones aplicable a convocatoria 433 del 2016 (Resolucion del 20 de mayo del 2016, en la cual se establece que los cargos hacen parte de planta Global, razón por la cual se ejercen funciones en entro zonal ubicado en Colombia, independientemente de la Regional a que haga parte.
4. Copia resolución № 0715 DE 2021, ( Lista de elegibles) Por medio de la cual se da cumplimiento a la orden judicial proferida en Segunda Instancia por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, dentro de la Acción de Tutela promovida por las señoras Yoriana Astrid Peña Parra y Ángela Marcela Rivera Espinosa, contra la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en el marco de la Convocatoria 433 de 2016 – ICBF, resolución en la cual se relaciona las vacantes del empleo Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17, sobre las cuales aplicará la conformación de la Lista de Elegibles; sin que se incluya los empleos existentes en el municipio de Pasto, que actualmente se encuentran ocupados por funcionarios nombrados en provisionalidad. Cuarenta y un ( 41) folios
5. Copia resolución 1857 del 13 de Abril del 2021 por medio de la cual fui nombrada en periodo de prueba en el centro zonal centro de la ciudad de Cali ( Valle del Cauca) Treinta y tres ( 33) folios.
6. Copia de comunicado y decreto 221 del 5 de Agosto del 2021 mediante la cual se acepta renuncia de mi cónyuge Leonel German García Moncayo en la Gobernación de Nariño. Dos ( 2 ) folios.
7. Copia acta de posesión de Alicia Verónica Pazos Portillo del 9 de Agosto del 2021. Un (1 ) folio.
8. Copia correo 14 de Septiembre reiterando solicitud capacitación dirigido a doctora Maricela Botina en calidad de coordinadora centro zonal centro regional Valle del Cauca y respuesta emitida por Profesional de Gestión Humana Flor Regional Valle del Cauca en la que se hace alusión a que capacitación e inducción es competencia de jefe inmediato ( 3) folios
9. Copia correo del 3 de Octubre del 2021, solicitando capacitación para la suscrita y todo el equipo de profesionales, dirigido a coordinadora del centro zonal centro Valle

del Cauca y profesionales del equipo de la defensoría. Tres ( 3 ) folios.

10. Copia de correo de fecha 4 de Octubre del 2021, en el cual se confirma capacitación que se llevaría a cabo el 26 de Octubre del 2021, capacitación para profesionales “nuevos”, en cuyo listado se encuentran incluidas la psicóloga Carolina Mojaca y la nutricionista Beidy Mercado, quienes conformaban el equipo de la defensoría liderada por la suscrita. Cinco (5) folios.
11. Copia del correo del 25 de octubre del 2021, mediante la cual solicite de manera urgente a coordinadora centro zonal, información y documentación relacionada con copia de documentación referida a requerimientos, instrucciones y memorandos que se hayan emitido por jefe inmediato a profesionales del equipo psicosocial, para avanzar de manera eficiente en trámites de defensoría. Un (1) folio, del cual no obtuve respuesta.
12. Copia del correo de 25 de Octubre mediante el cual me es informado que se me asigna sustanciador exclusivo únicamente para dos semanas hasta el 5 de Noviembre, en razón a plan de contingencia por rezago en peticiones. Dos ( 2) folios.
13. Copia de oficio del 30 de Octubre del 2021 dirigido por parte de la suscrita al Director de Gestión Humana del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y al presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el cual solicite suspensión del periodo de prueba entre tanto se analiza la viabilidad de reubicación de lugar de cumplimiento de funciones en la ciudad de Pasto ( Nariño) y de manera subsidiaria se solicitó tramites de renuncia por hechos imputables al empleador. Ocho (8) folios.
14. Copia correo del 1 de Noviembre del 2021, mediante el cual la suscrita remite oficio remitido de oficio dirigido a Director de Gestión Humana del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y a Director Regional Valle del Cauca mediante el cual solicite suspensión del periodo de prueba entre tanto se analiza la viabilidad de reubicación de lugar de cumplimiento de funciones en la ciudad de Pasto ( Nariño) y de manera subsidiaria se solicitó tramites de renuncia por hechos imputables al empleador, documento al cual los correspondientes anexos
15. Copia correo del 1 de Noviembre del 2021, mediante el cual la suscrita remite oficio remitido de oficio dirigido al presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el cual solicite suspensión del periodo de prueba entre tanto se analiza la viabilidad de reubicación de lugar de cumplimiento de funciones en la ciudad de Pasto ( Nariño) y de manera subsidiaria se solicitó tramites de renuncia por hechos imputables al empleador, documento al cual los correspondientes anexos
16. Copia de respuesta negativa a mi solicitud de suspensión periodo de prueba, reubicación de lugar de trabajo en municipio de Pasto y de manera subsidiaria tramites renuncia por causa imputables a empleador emitida por Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de fecha 8 de Noviembre del 2021. Dos (2) folios
17. Copia de correo del 12 de Noviembre del 2021 remitido a funcionario de gestión humana regional Valle del Cauca, en el cual reitero que en oficio del 30 de Octubre del 2021 solicite de manera subsidiaria tramites renuncia por causas imputables al empleador. (Dos) Folios
18. Copia del correo del día 18 de Noviembre del 2021 remitido por la doctora Dora Alicia Quijano Camargo en calidad de coordinadora del grupo de Registro y Control del ICBF, quien manifiesta que no se da trámite a renuncia porque la manifestación no era libre y espontánea. Tres (3) folios.
19. Copia de resolución 8973 del 19 de Noviembre del 2021, proferida por el Secretario General del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, mediante la cual se acepta renuncia Un ( 1) folio.
20. Copia respuesta emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil a oficio remitido por la suscrita el día 1 de Noviembre del 2021. Dos ( 2) folios.
21. Copia de documento evaluación de desempeño laboral realizada por profesional especializado en calidad de coordinadora de centro zonal centro regional Valle del Cauca. Un (1) folio.

**22.** Copia de evaluación parcial eventual de desempeño sobre mis funciones, evaluación realizada por el doctor Carlos Riomaña en calidad de Director Regional del Valle del Cauca a suscrita realizada el día 29 de Noviembre del 2021.

**23.** Copia acreditación admisión de mi hijo a Universidad de Nariño, proceso que se encuentra en trámite de matrícula, conforme al calendario establecido, para lo cual igualmente el despacho; en caso de requerirlo, puede solicitar certificación a la referida Institución de Educación Superior. Un ( 1 ) folio.

### **OBJETO DE LAS PRUEBAS**

**Objeto de las pruebas:** Servir de soporte a lo indicado en la narración de los hechos, logrando acreditar la vulneración a mis derechos fundamentales al mínimo vital, debido proceso, al trabajo ( Estabilidad reforzada por ser madre cabeza de familia, derecho a acceder a cargos públicos y derecho a la igualdad, demostrando que el oficio del 8 de Noviembre del 2021 mediante el cual el Director de Gestión Humana del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, mediante el cual se niega la viabilidad de reubicación a centro zonal de Pasto no tiene sustento legal y vulnera mis derechos fundamentales

Igualmente con la pruebas enunciadas y adjuntas van encaminadas a demostrar que resolución 8973 del 19 de Noviembre del 2021, proferida por el Secretario General del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, mediante la cual se acepta renuncia se encuentra inmersa en inmersa en las prohibiciones que se han desarrollado tanto por la Corte Constitucional como por el Consejo de Estado bajo el entendido de que no cumple con el requisito de ser voluntaria, libre y espontanea.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Fundamento esta acción en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991 y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992

### **PRETENSIONES**

Con fundamento en los hechos relacionados, solicito al señor Juez disponer y ordenar lo siguiente:

### **MEDIDA PROVISIONAL**

Se ordene la suspensión de los efectos de los actos administrativos que sean contrarios a dicho reconocimiento tales como la resolución resolución 8973 del 19 de Noviembre del 2021, proferida por el Secretario General del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, mediante la cual se acepta renuncia, por medio del cual aceptó mi renuncia a pesar de que previo a ello presenté mi retracto a ella, estando además inmersa en una prohibición por no reunir la condición de ser voluntaria, libre y espontanea.

*En concordancia, ordénese al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, abstenerse de efectuar nombramiento alguno para ocupar el cargo de defensor de familia por el empleo del nivel Profesional, identificado con el código OPEC No. 34735, denominado Defensor de Familia, código 2125, grado 17 en el centro zonal centro de la Regional Valle del Cauca en el cargo que ocupaba la suscrita o en caso de que se hubiere realizado algún nombramiento para proveer dicho empleo, se suspendan los efectos del acto administrativo dictado y las actuaciones que como consecuencia de esta determinación se hubiesen presentado, tales como comunicaciones, aceptación, posesión*

### **MEDIDAS DEFINITIVAS**

1. Se reconozcan en mi favor los derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo ( Estabilidad laboral reforzada por ostentar condición de ser madre de familia) y al debido proceso administrativo, derecho a la igualdad y derecho al acceso a ocupar cargos públicos y en consecuencia se declare la vulneración de ellos por parte la

Comision Nacional del Servicio Civil y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y proferirse el fallo que en derecho corresponda.

2. Se ordene el reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando en el Instituto colombiano de Bienestar Familiar código OPEC No. 34735, denominado Defensor de Familia, código 2125, grado 17.
3. Se ordene la asignación como lugar de trabajo en un centro zonal ubicado en la ciudad de Pasto de la Regional Nariño para ocupar el cargo denominado Defensor de Familia, código 2125, grado 17 en Instituto colombiano de Bienestar Familiar código OPEC No. 34735, municipio para el cual me presente en convocatoria 433 del 2016 y en el cual existen profesionales vinculados en provisionalidad, acto jurídico viable a la luz del ordenamiento jurídico vigente que regula la materia.
4. Se ordene el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la desvinculación de la entidad y hasta el reintegro efectivo previo trámite de la presente acción constitucional de tutela, sin solución de continuidad.

### **ANEXOS**

- a. Copia de la tutela y sus anexos para el correspondiente traslado a la accionada.
- b. Copia de los documentos relacionados en el acápite de pruebas.

### **CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591/91**

Para los efectos previstos en el Art. 37 del Decreto 2591 de 1991 manifiesto bajo la gravedad de juramento que no he instaurado Acción de Tutela por los mismos hechos y Derechos violados, ante ninguna autoridad judicial o que, en todo caso, el nombramiento como defensora de familia surgió en cumplimiento del fallo proferido por el Tribunal Administrativo del Valle; la tutela impetrada presenta hechos nuevos ocurridos por los cuales es necesario un pronunciamiento de fondo.

### **IX NOTIFICACIONES**

-La CNSC en la Calle 16C No. 96-64, Piso 7 en la ciudad de Bogotá D.C. Teléfono, (1) 3259700 y 019003311011 Fax 3259713, correo electrónico: [atencionalciudadano@cns.gov.co](mailto:atencionalciudadano@cns.gov.co) y [notificacionesjudiciales@cns.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cns.gov.co)

-El ICBF en la Avenida Carrera 68 N 64C – 75 o, en la ciudad de Bogotá D.C. Teléfono, (601) 4377630 correo electrónico: [atencionalciudadano@icbf.gov.co](mailto:atencionalciudadano@icbf.gov.co) y [notificacionesjudiciales@icbf.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@icbf.gov.co)

La suscrita recibirá notificaciones personales en la Secretaría del Juzgado o en el correo electrónico [verpaz76@hotmail.com](mailto:verpaz76@hotmail.com)

Del señor Juez, atentamente,



**Alicia Veronica Pazos Portillo**  
C.C.: 27.088.121 de Pasto