



Fredys E Padilla M

Abogado

SEÑOR:
JUEZ CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA (Reparto)
E. S. D.

REF: Acción de Tutela

Contra: Secretaria de Educación Departamental del Atlántico-Gobernación del Atlántico-Ministerio de Educación Nacional-Comisión Nacional del Servicio Civil

Accionante: ERIKA MARIA AVILA CARRANZA

FREDYS E PADILLA MALDONADO, mayor de edad, vecino esta ciudad, abogado titulado en ejercicio e identificado con la C.C. No. 8.792.438, y T.P. No. 56.347 de Minjusticia, por el presente escrito me dirijo a usted con el propósito de interponer acción de tutela en calidad de apoderado judicial de la Sra., **ERIKA MARIA AVILA CARRANZA**, quien igualmente es mayor de edad, vecina de Sabanalarga Atco, identificada con la cedula de ciudadanía No. **32.853.167**, contra la **Secretaria de Educación Departamental del Atlántico**, representada por el Dr., **LEYTON DANIEL BARROS TORRES**, Secretario de Educación Departamental del Atlántico, y se vincule formalmente a la **Gobernación del Atlántico**, representada por el Dr. **EDUARDO VERANO DE LA ROSA**, Gobernador del Departamento del Atlántico, al Ministerio de Educación Nacional, representada por la Dra., **AURORA VERGARA FIGUEROA**, y la **Comisión Nacional del Servicio Civil**, representada por el Dr., **MAURICIO LIEVANO BERNAL**, o por quien haga sus veces al momento de la correspondiente notificación, por la violación a los derechos fundamentales de mi representada a la vida, salud, dignidad humana, al trabajo, debido proceso, estabilidad laboral reforzada en conexidad con la seguridad social.

HECHOS

PRIMERO: La Sra., **ERIKA MARIA AVILA CARRANZA**, desde hacen más de diez años desde abril del año 2013, se encontraba vinculada en provisionalidad definitiva en calidad de docente de aula de inglés en la **Institución Educativa Agropisicicola de las Compuestas del Municipio de Manatí Atlántico**, por la Secretaria de Educación Departamental del Atlántico.

SEGUNDO: La Secretaria de Educación Departamental del Atlántico, mediante **RESOLUCION No. 0062 DE 2024, "POR MEDIO DE LA CUAL SE TERMINAN UNOS NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES DE LA PLANTA DE CARGOS DE PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DELATLÁNTICO, FINANCIADA CON RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL**



DE PARTICIPACIONES", da por terminada la relación laboral de la accionante como Docente de Aula de Ingles en la Institución Educativa **AGROPISCICOLA DE** de 2024, sin tener en cuenta las condiciones de madre de cabeza de la accionante, quien desde el 25 de abril de 2023, mediante escrito había manifestado, informado y acreditado ante a la Secretaria de Educación Departamental del Atlántico, que se encontraba cobijada bajo lo estabilidad laboral reforzada, según lo dispuesto en la Circular No. 035 de 2023, emanada por la misma Secretaria de Educación Departamental del Atlántico, aportando los documentos que la acreditaban como madre cabeza de familia de sus menores hijas, **VARELY TORRES AVILA, y ANDREA CAROLINA AVILA AVILA**, quien presenta una discapacidad mental, como bien lo demuestra con la certificación expedida en su oportunidad por **CENTRO MATERNO INFANTIL E.S.E. CEMISA**, y por la Certificación expedida por **FUNDACION INTEGRAL DE REABILITACION "REHABILITAR"**, como se puede apreciar seguidamente:



MINISTERIO DE SALUD Y
PROTECCIÓN SOCIAL

CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

a. DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE

1.1 Primer nombre	1.2 Segundo nombre	1.3 Primer apellido	1.4 Segundo apellido
ANDREA	CAROLINA	AVILA	AVILA
1.5 Departamento de Residencia	1.6 Municipio de Residencia		
ATLÁNTICO	SABANALARGA		
1.7 Documento de Identidad			
Certificado de Nacimiento	Registro civil	Tarjeta de Identidad	X Cédula de ciudadanía
			Cédula de extranjería
			Pasaporte
			Permiso especial de permanencia
Número de documento de identidad:		1043024941	

b. LUGAR Y FECHA DE LA VALORACIÓN MULTIDISCIPLINARIA PARA CERTIFICACIÓN

2.1 IPS donde se realiza la certificación	2.2 Fecha de la Certificación		
CENTRO MATERNO INFANTIL E.S.E. CEMISA	Año	Mes	Día
	2023	3	30
2.3 Tipo de Entidad Valoradora	2.4 Nro. ID Entidad Valoradora		
NI	802010241		

c. CATEGORIA DE DISCAPACIDAD

Física	SI	NO	X
Visual	SI	NO	X
Auditiva	SI	NO	X
Intelectual	SI	X NO	
Psicosocial (Mental)	SI	NO	X
Sordoceguera	SI	NO	X
Múltiple	SI	NO	X

d. NIVEL DE DIFICULTAD EN EL DESEMPEÑO

	Puntaje
Dominio	
Cognición	45.83
Movilidad	0.00
Cuidado Personal	50.00
Relaciones	50.00
Actividades de la Vida Diaria	44.44
Participación	50.00

e. PERFIL DE FUNCIONAMIENTO

- Códigos Funciones Corporales
b117.2 b126.2 b163.2
- Códigos Estructuras Corporales
s110.188 s198.288
- Códigos Actividades y Participación
d155.2 d820.2



Fredys E Padilla M

Abogado



MINISTERIO DE SALUD Y
PROTECCIÓN SOCIAL

CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

f. PROFESIONALES DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DE SALUD

Nombre	Profesión	Tipo y Número de Identificación
ANA EMILIA DONADO VILLANUEVA	Enfermería	CC-32846406
NAZLY REYES JIMENEZ	Fisioterapia	CC-32853752
YISETH YOLIMA PAEZ VERDOOREN	Medicina	CC-55221426



El certificado de discapacidad no se empleará como medio para el reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales de los Sistemas Generales de Pensiones o de Riesgos Laborales ni para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional.

Identificador: 189372

Generado en: 2023-03-30 09:31:29 AM

Pág. 2 de 2



Fredys E Padilla M

Abogado

 NIT 900.561.336-8	FUNDACION INTEGRAL DE REHABILITACIÓN "REHABILITAR"	CERTIFICADO
--	---	-------------

La suscrita directora del programa de la Fundación Integral de Rehabilitación Rehabilitar

CERTIFICA

Que la paciente **ANDREA CAROLINA AVILA AVILA**, identificada con T.I. 1043024941, cuyo diagnóstico es (R568 Otras convulsiones y las no especificadas- F700 Retraso mental leve: deterioro del comportamiento nulo o mínimo,- T671 Sincope de calor) recibe tratamiento de terapias integrales (Psicología, Terapia Ocupacional, Fonoaudiología) en nuestra Fundación, está programada los días martes y jueves a las 09:10 am de manera presencial.

Se expide esta certificación a solicitud de los interesados a los 09 días del mes de febrero de 2023.


MARILLY SANCHEZ FLOREZ
Directora del Programa

Carrera 58 No 64 – 138 Barranquilla Teléfono 369 01 28 Celular 300 876 20 44

TERCERO: EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL en cumplimiento del artículo 2.4.6.3.8 del Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 490 de 2016, expidió la Resolución No. 15683 de 2016, modificada por la Resolución No. 00253 de 2019, a su vez derogados por la Resolución No. 3842 de 2022, esto es, el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos Docentes y Directivos Docentes y del Sistema Especial de Carrera Docente, en el cual se estableció las funciones y competencias laborales de dichos empleos, así como los requisitos mínimo de



formación académica, experiencia y demás competencias exigidas para la provisión de dichos cargos y su desempeño.

CUARTO: La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo 2125 del 29 de agosto de 2021, modificado por los Acuerdos No. 191 y 304 de 2022, convocó el proceso de Selección, **de méritos No. 2165 de 2021**, para proveer los cargos en vacancia definitiva de directivos docentes y docentes pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Docente, que prestan su servicio en establecimientos educativos que atienden población mayoritaria ubicados en los municipios no certificados del **DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO**, acuerdo que, surtidas todas las etapas del proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió las Resoluciones No. 12031, 12029, 12027, 13795, 13794, 12025, 12028, 12030, 12032, 12033, 13196, 13797, 13194, 13195, 13197, 13796, 13175, 13179, 13180, 13799, 13176, 13800, 14181, 12026, 13173, 13174, 13177, 13178, 13181, 13792, 13182, 13793, 14019 y 14018 por medio de la cual se conforman respectivamente las listas de elegibles para proveer los empleos de educación artística - artes plásticas, no rural, educación ética y valores no rural, filosofía no rural, ciencias sociales, historia, geografía, constitución política y democracia no rural, educación física, recreación y deporte no rural, educación artística - artes escénicas no rural, educación religiosa no rural, educación artística - danzas no rural, ciencias naturales física no rural, rector no rural, educación artística - música no rural, coordinador no rural, preescolar no rural, tecnología e informática no rural, ciencias naturales química no rural, ciencias naturales y educación ambiental no rural, ciencias sociales, historia, geografía, constitución política y democracia rural, ciencias naturales y educación ambiental rural, ciencias naturales física rural, matemáticas rural, preescolar rural, primaria rural, tecnología e informática rural, docente orientador no rural, educación artística música rural, idioma extranjero ingles rural, humanidades y lengua castellana rural, educación física, recreación y deporte rural, rector rural, idioma extranjero ingles no rural, coordinador rural, humanidades y lengua castellana no rural, matemáticas no rural y primaria no rural, cargos convocados a través del **Proceso de Selección No. 2165 de 2021**, quienes adquieren el derecho a ser nombrados en periodo de prueba en la vacantes definitiva seleccionada de la planta de personal docente administrada por la Secretaría de Educación del Atlántico, en virtud de lo dispuesto por el numeral 6.2.3. del artículo 6 de la Ley 715 de 2001.

QUINTO: La Gobernación del Atlántico y la Secretaria de Educación Departamental, dispusieron a través de la **Resolución No 4262 del 19 de diciembre de 2023**, nombrar en periodo de prueba a unos educadores en la planta docente y directivo docente de la Secretaria de Educación Departamental viabilizada por el Ministerio de Educación Nacional y financiada con recursos del Sistema General de Participaciones SGP, y se dictan otras disposiciones.

SEXTO: Con fundamento en la resolución antes citada se dispuso que los docentes nombrados provisionalmente, para el año académico 2024 ya no retornarán a las instituciones educativas donde laboran, ante la posesión de los



Fredys E Padilla M

Abogado

educadores nombrados en periodo de prueba mediante la **Resolución No 4262 del 19 de diciembre de 2023.**, según lo dispuesto en el artículo 39 de la Resolución No 4262 del 19 de diciembre de 2023, ***“Por medio de la cual se realiza unos nombramientos en periodo de prueba de unos educadores en la planta docente y directivo docente de la S.E.D, del Atlántico, y se dictan otras disposiciones”***

“ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. De conformidad con el numeral 5 del artículo 2.4.6.3.9 y en coherencia con el numeral 1 del artículo 2.4.6.3.12 del Decreto 1075 de 2015, los nombramientos en periodo de prueba de que trata el presente acto administrativo son causal de la terminación del nombramiento en provisionalidad de los docentes que ocupan las plazas que fueron seleccionadas por los elegibles y están siendo provistas por este acto administrativo.

Los docentes provisionales a los cuales se les termine el nombramiento provisional excepcionalmente se les podrá garantizar su vinculación sin solución de continuidad en los casos que los docentes nombrados en periodo de prueba por el presente acto administrativo decidan no posesionarse o soliciten una prórroga para la posesión que sea aceptada por la Secretaría, o cuando la Secretaria Departamental de Educación” (negritas y lo subrayado fuera del texto original).

Conforme lo antes expresado en la citada disposición los docentes que se encontraban vinculados provisionalmente a la Secretaria Departamental, su nombramiento provisional se dará por finalizado mediante la citada resolución, como el caso de la Sra. **ERIKA MARIA AVILA CARRANZA.**

SEPTIMO: Que mediante **Decreto 000042 de fecha doce (12) de enero de 2024**, el Gobernador del Departamento del Atlántico delegó en la Secretario de Educación Departamental, las funciones de ***“Dictar los actos administrativos relacionados con todas las situaciones administrativas que rigen para los docentes, directivos docentes y administrativos de establecimientos educativos, que sean de competencia de la autoridad nominadora y de conformidad con el régimen de carrera especial docente que rige al educador respectivo o al régimen de carrera administrativa general que rige al funcionario administrativo, y las reglamentaciones aplicables a cada uno de estos regímenes” y “Terminar los nombramientos en provisionalidad de cargos docentes, de con conformidad con las causales y criterios establecidas en el Decreto 1075 de 2015, y de cargos administrativos de establecimientos educativos, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.”***

OCTAVO: Como bien se puede apreciar en las pruebas aportadas a la presente acción constitucional, la Sra. **ERIKA MARIA AVILA CARRANZA**, es madres de dos menores de edad, de las cuales la menor **ANDREA CAROLINA AVILA**



AVILA, presenta una discapacidad mental, quien por lo tanto es un sujeto especial de protección constitucional, quien requiere de una atención especializada, no obstante, la desvinculación dispuesta por la Secretaria de Educación del Atlántico, mediante la **Resolución No. 0062 de 2024**, vulnera de manera flagrante de los derechos de la menor discapacitada, y desconoce la calidad de Madre Cabeza de Familia de accionante aparada por la estabilidad laboral reforzada, tanto así que la menor dejo de ser atendida por los médicos tratantes en razón a la desvinculación dispuesta en dicho acto administrativo.

NOVENO: De conformidad con el artículo 12 de la Ley 790 del 27 de diciembre de 2002 “por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República”, se estableció lo siguiente:

“Artículo 12. Protección especial. De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley.” (Negritas y subrayas fuera de texto).

DECIMO: El artículo 2.2.12.1.2.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, determinó:

“Artículo 2.2.12.1.2.1 Destinatarios. No podrán ser retirados del servicio las madres o padres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 2.2.11.3.1.1. (sic)” (Debe entenderse que la referencia correcta es el artículo 2.2.12.1.1.1 del presente decreto)

DECIMO PRIMERO: Por su parte, el parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 “por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’”, estableció:

“ARTÍCULO 263. REDUCCIÓN DE LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. Las entidades coordinarán con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa y su



financiación; definidas las fechas del concurso las entidades asignarán los recursos presupuestales que le corresponden para la financiación, si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9° de la Ley 1033 de 2006.

(...)

Parágrafo 2°. Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.

Surtido lo anterior los empleos deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.

El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada.

Para los demás servidores en condiciones especiales, madres, padres cabeza de familia y en situación de discapacidad que vayan a ser desvinculados como consecuencia de aplicación de una lista de elegibles, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible sean reubicados en otros empleos vacantes o sean los últimos en ser retirados, lo anterior sin perjuicio del derecho preferencial de la persona que está en la lista de ser nombrado en el respectivo empleo...”

DECIMO SEGUNDO: Así mismo el **artículo 1° del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021** “Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados”, reglamentaron de manera exegética:

“ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2.2.12.1.2.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

ARTICULO 2.2.12.1.2.2. Trámite. Para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las siguientes reglas:

1. Acreditación de la causal de protección:



a) Madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica:

Los jefes de personal, o quienes hagan sus veces, verificarán en las hojas de vida de los servidores públicos, que pretendan beneficiarse de la protección especial y en el sistema de información de la respectiva Entidad Promotora de Salud, EPS, y en las Cajas de Compensación Familiar, que se cumplan las condiciones señaladas en el presente decreto y que en el grupo familiar de la solicitante no existe otra persona con capacidad económica que aporte al sistema de seguridad social.

Así mismo, la condición de invalidez de los hijos, siempre que dependan económica y exclusivamente de quien pretenda ser beneficiaria de la protección especial, deberá ser probada por la servidora pública con un dictamen de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez;

b) Personas con limitación visual o auditiva: Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben solicitar la valoración de dicha circunstancia, a través de la Empresa Promotora de Salud, EPS, a la cual estén afiliados y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, en caso de duda, solicitará por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada al Instituto Nacional para Ciegos (INCI) para las limitaciones visuales; y al Instituto Nacional para Sordos (INSOR) para las limitaciones auditivas;

c) Personas con limitación física o mental: Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben obtener el dictamen de calificación del equipo interdisciplinario de calificación de invalidez de la Empresa Promotora de Salud, EPS, o Administradora de Riesgos Laborales, ARL, a la cual estén afiliados, o de no existir este organismo, de la Junta de Calificación de Invalidez y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, podrá solicitar por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada a las Juntas de Calificación de Invalidez;

d) Personas próximas a pensionarse: Sin perjuicio de que el servidor público que considere encontrarse en este grupo adjunte los documentos que acreditan la condición que invoca, los jefes de personal o quienes hagan sus veces deben verificar que a los servidores que puedan encontrarse en estas circunstancias en efecto les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, y expedir constancia escrita en tal sentido.



El jefe del organismo o entidad deberá verificar la veracidad de los datos suministrados por el destinatario de la protección.

2. Aplicación de la protección especial:

Con base en las certificaciones expedidas por los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces y en las valoraciones del tipo de limitación previstas en el numeral anterior, el secretario general de la respectiva entidad analizará, dentro del estudio técnico correspondiente a la modificación de la planta de personal permanente o temporal y teniendo en cuenta la misión y los objetivos del organismo o entidad, el cargo del cual es titular el servidor público que se encuentra en alguno de los grupos de la protección especial y comunicará a los jefes de la entidad respectiva **los cargos que de manera definitiva no podrán ser suprimidos o las personas a quienes se les deberá respetar la estabilidad laboral.**

En caso de supresión del organismo o entidad, la estabilidad laboral de los servidores públicos que demuestren pertenecer al grupo de protección especial de que trata el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, se mantendrá hasta la culminación del proceso de supresión o liquidación.

La garantía para los servidores próximos a pensionarse deberá respetarse hasta el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez.

Parágrafo. En el caso de los organismos y entidades que cuenten con plantas temporales, aplicarán las reglas establecidas en el presente artículo, hasta el término de duración señalado en el acto administrativo por la cual se creó o prorrogó la planta temporal. La protección especial de que trata este artículo aplicará solamente mientras la vigencia de la planta temporal.”

DECIMO TERCERO: De conformidad a lo expuesto, la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLANTICO**, al reportar el cargo que ocupa como docente en provisionalidad la Sra., **ERIKA MARIA AVILA CARRANZA**, en el **proceso de Selección, de méritos No. 2165 de 2021**, para proveer los cargos en vacancia definitiva de directivos docentes y docentes pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Docente, que prestan su servicio en establecimientos educativos que atienden población mayoritaria ubicados en los municipios no certificados del **DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO**, desconoció e implicó de manera irregular lo contemplado en el artículo 12 de la Ley 790 del 27 de diciembre de 2002, el artículo 2.2.12.1.2.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, el parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, el artículo 5º de la Ley 2115 del 29 de julio de 2021 y el artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021, configurando de manera directa una violación a mis derechos fundamentales consagrados en la Constitución Nacional, consistentes en el **DERECHO A LA VIDA (ART. 11, C.N.)**, **DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C.N.)** Y **A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25,**



C.N.); POR CONEXIDAD A LA PRIMACÍA DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C.N.), DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.), LA DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C.N.), AL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C.N.) Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.), ENTRE OTROS, así como los principios de LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DECIMO CUARTO: Que la Resolución No 4262 del 19 de diciembre de 2023, *“Por medio de la cual se realiza unos nombramientos en periodo de prueba de unos educadores en la planta docente y directivo docente de la S.E.D, del Atlántico, y se dictan otras disposiciones”*, y la **RESOLUCION No. 0062 de enero 16 de 2024**, *“Por medio de la cual se terminan unos nombramientos provisionales de la planta de cargos de personal docente y directivo docente del departamento del atlántico, financiada con recursos del sistema general de participaciones”*. Afecta de manera grave los derechos de la accionante como lo son el **DERECHO FUNDAMENTAL A LA VIDA (Art. 11, C.N.)** y su forma de subsistencia, así como la **PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.)**, como quiera que la terminación de la vinculación de la accionante en provisionalidad definitiva, de la Sra., **EROKA MARIA AVILA CARRANZA**, la dejo de un momento a otro sin trabajo y sin forma de responder por los requerimientos y necesidades económicas y alimenticias propias y de su familia, situaciones estas que generan una mayor afectación en el núcleo esencial de sus derechos y el de su familia.

DECIMO QUINTO: Sin duda alguna la protección especialísima que tiene el derecho fundamental al trabajo, es trasgredido por **la Gobernación del Atlántico, y la Secretaria de Educación Departamental del Atlántico**, de manera abierta y flagrantemente, al reportar el cargo de Secretario Código 440 Grado 17 como vacantes, desconoce e inaplica de manera irregular lo contemplado en el artículo 12 de la Ley 790 del 27 de diciembre de 2002, el artículo 2.2.12.1.2.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, el parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, el artículo 5º de la Ley 2115 del 29 de julio de 2021 y el artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021, y a su vez desconoció que la actividad laboral docente está supeditada a las normas contenidas no solamente en el Decreto – Ley 2277 de 1979 y el Decreto 1278 del 2002, sino que se enmarcan dentro del **BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD (Arts. 93 y 94, C. N.)** y goza de la especial protección del Estado en todas sus formas – **DERECHO A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C. N.)** – y en este caso en cuanto a la profesionalización que está siendo truncada por la Entidad accionada.

DECIMO SEXTO: El trabajo y su protección estatal, la dignidad humana y del trabajador, los principios mínimos de las relaciones laborales crean entre si un bloque de derechos inalienables del trabajador, los cuales deben ser garantizados por la acción del Estado en todas sus instancias. Así pues, la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, Y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL**



DEL ATLÁNTICO, controvierten de manera abierta los postulados de la **IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C. N.)**, al forzarme a aceptar una terminación unilateral de un nombramiento provisional definitivo, sin el mínimo respeto a la **PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**, lo que afecta de manera flagrante la situación personal, laboral, patrimonial de la accionante Sra., **ERIKA MARIA AVILA CARRANZA**.

DECIMO SEPTIMO: El derecho a la **DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C. N.)** fue abiertamente conculcado por la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, ya que dicha esfera contiene los principales postulados individuales que debe proteger el Estado Social y Democrático de Derecho; y dichas entidades al realizar el **proceso de Selección, de méritos No. 2165 de 2021**, inaplicado el artículo 12 de la Ley 790 del 27 de diciembre de 2002, el artículo 2.2.12.1.2.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, el parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, el artículo 5º de la Ley 2115 del 29 de julio de 2021 y el artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021, por lo que la presente Acción Constitucional emerge como protección exclusiva e inmediata del orden constitucional, legal o del interés público.

DECIMO OCTAVO: **EI DERECHO AL TRABAJO, A SUS BENEFICIOS MÍNIMOS Y A LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C. N.)** está siendo desconocido con la actuación irregular de la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, toda vez que el trabajo (en todas sus formas) contiene para este caso, por lo menos, los siguientes derroteros: a) irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; b) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; c) primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; y, d) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

DECIMO NOVENO: Qué como **MADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONÓMICA**, la accionante esta cobijada por la estabilidad laboral reforzada, establecida en la Ley 790 del 2002, la Ley 1238 de 2008, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1955 de 2019, la Ley 2115 de 2021 y el Decreto 1415 de 2021, tengo derechos que la Secretaria de Departamental de Educación del Atlántico viola palmariamente, desconociendo así mismo la discapacidad que padece la menor hija de la accionante de nombre **ANDREA CAROLINA AVILA AVILA, a quien por motivo de la desvinculación de su progenitora no podido continuar con el tratamiento medico ordenado.**



Qué en el Artículo 1º de la Ley 1238 del 17 de julio de 2008 “por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones”, determinó:

“Artículo 1º. El artículo 2º de la Ley 82 de 1993 quedará así:

Artículo 2º. Jefatura femenina de hogar. Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil.

En concordancia con lo anterior, es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

Parágrafo. La condición de Mujer Cabeza de Familia y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada ante notario por cada una de ellas, expresando las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo.” (Negritas y subrayas fuera de texto).

Qué en el Artículo 2.2.12.1.2.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, determinó:

“Artículo 2.2.12.1.2.1 Destinatarios. No podrán ser retirados del servicio las madres o padres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 2.2.11.3.1.1. (sic)”

Que en el Artículo 5º de la Ley 2115 del 29 de julio de 2021 “Por la cual se crean garantías de acceso a servicios financieros para mujeres y hombres cabeza de familia, se adiciona la Ley 82 de 1993 modificada por la Ley 1232 de 2008 y se dictan otras disposiciones”, determinó:

“Artículo 5º. Modifíquese el artículo 2º de la Ley 1232 de 2008, el cual quedará así:
Artículo 2º. El artículo 3º de la Ley 82 de 1993 quedará así:



Artículo 3°. Especial protección. El Gobierno nacional establecerá mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer y al hombre cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar, de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia, de acceso a la ciencia y tecnología, a líneas especiales de crédito y trabajos dignos y estables.”

DECIMO: La presente tutela es procedente por cuanto los actos administrativos objeto de la presente son actos administrativos sobre los cuales no procede recurso alguno de conformidad a lo señalado en el artículo 75 del C.P.A.C.A.

CONSIDERACIONES DE HECHO Y DERECHO

EL DEBIDO PROCESO:

La Honorable Corte Constitucional ha sostenido sobre el **DERECHO AL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO** (Art. 29, C. N.):

“...(i) es un derecho fundamental de rango constitucional; (ii) implica todas las garantías mínimas del debido proceso concebido en el artículo 29 de la Constitución; (iii) es aplicable en toda actuación administrativa incluyendo todas sus etapas, es decir, desde la etapa anterior a la expedición del acto administrativo, hasta las etapas finales de comunicación y de impugnación de la decisión; y (iv) debe observar no solo los principios del debido proceso sino aquellos que guían la función pública, como lo son los de eficacia, igualdad, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad...”

En virtud de lo expuesto, el debido proceso administrativo impone a las entidades del Estado adelantar cualquier actuación o procedimiento administrativo, cuyo propósito sea crear, modificar o extinguir situaciones jurídicas, con la estricta observancia de los lineamientos previamente consagrados por el legislador, esto con el objeto de garantizar a los ciudadanos que puedan verse afectados por el ejercicio de la función pública, la protección de sus derechos de contradicción y defensa.

Sobre el particular, la Corte Constitucional sostuvo lo siguiente en la **Sentencia SU-913 de 20094:**

“...(i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales; (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se auto vincula y auto controla, en el sentido de que



debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe.”

Es absolutamente claro que con el actuar de la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, a través del **Proceso de Selección de méritos No. 1344 de 2019**, conculca de manera flagrante los principios del debido proceso administrativo, materializados en el **artículo 209 de la Constitución Nacional y desarrollados en el artículo 3 del C.P.A.C.A.** La vulneración al principio del debido proceso se mantuvo, pues la(s) accionada(s) generaron una omisión y extralimitación en las facultades reglamentarias, que vulneraron los principios constitucionales que corresponden al debido proceso administrativo y los principios que orientan la función pública.

Cuando se establecen las personas dignas de estabilidad reforzada por conformar el conjunto de ciudadanos con debilidad manifiesta, ha quedado tácitamente definido un requisito del debido proceso, en caso de pérdida del empleo. Ya no será posible, terminar un vínculo laboral, sin acudir al Ministerio del Trabajo para que convalide la decisión del retiro, porque nadie puede ser evaluado en sus condiciones de debilidad manifiesta, sino este ente del Estado.

Así lo determina la siguiente Jurisprudencia de la Corte Constitucional:

“La Corte Constitucional de Colombia en la **Sentencia T 320 de 2016** también ha indicado que la estabilidad laboral reforzada: Es un derecho que tienen todas las personas que se encuentren (...) en una situación de debilidad manifiesta” en razón de lo anterior el trabajador “no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. **(Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, T 320, 2016).**”

Nótese que se trata de dos requisitos que confluyen y que no son alternativos. Tiene que existir justa causa y solicitar autorización de la autoridad laboral competente.

Elemental deducción es asumir, que tratándose de un empleado público, para el caso en provisionalidad, la justa causa no es otra que la terminación del cargo porque su función será cumplida por un empleado de carrera que inicia el período de prueba.

Entonces, nadie discute que el acto administrativo aduce una justa causa, tácitamente y aplicando el concepto propio del derecho laboral privado. En efecto, la propia ley establece que el empleado provisional termina su cargo cuando se nombra a quien llega en período de prueba.



Pero queda por delante aquel juicio de ponderación, que ni la entidad atendió a motu proprio para conocer si se estaban vulnerando derechos fundamentales de la accionante. En todo caso, la obligación legal era acudir al Ministerio de Trabajo para solicitar el permiso de desvinculación. La falta de esta instancia procedimental es lo que conlleva la violación al debido proceso.

No puede ser de otra manera, pues el mandato constitucional desarrollado por la hermenéutica de la Corte, no admite resquicios y ha catalogado ya, al disminuido físico, como ciudadano revestido de debilidad manifiesta, porque irremediablemente las facultades físicas y psíquicas, sin que pueda opinarse en contrario por ser una conclusión prodigada por la ciencia médica que al derecho le compete regular.

A la Sra., **ERIKA MARIA AVILA CARRANZA**, se le violentó el debido proceso, pues una resolución aparentemente legal la priva de seguir gozando de su trabajo, sin que en ninguna parte de la actuación se motive acerca de su condición como **PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SER MADRE CABEZA DE FAMILIA**, unido a esto, se explique acerca de una imposibilidad de mantenerla en el cargo, aunque retirarla sea desconocer el principio de estabilidad laboral reforzada.

La mera forma del acto administrativo da cuenta de la lesión al derecho fundamental invocado, pues se trata de una resolución que señala muchísimos destinatarios, todos cobijados bajo la misma premisa legal, acto considerado como de trámite que por su naturaleza no admite recurso alguno.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA:

Esta institución, con dinámico desarrollo jurisprudencial, vincula en su naturaleza, las más de las veces el derecho a la salud, el derecho a la seguridad social, el derecho al trabajo (quién lo duda). A tal punto ha logrado un reconocimiento dentro del Estado Social, que ya se le cataloga como un derecho fundamental en sí mismo, a pesar de que su carácter accesorio con aquellos derechos fundamentales de vieja data y reconocimiento, le guardan un sitio más instrumental que esencial en esa categoría de derechos.

En Colombia, tanto la legislación como los pronunciamientos de las Altas Cortes han creado y regulado medidas para garantizar la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que se consideran en una situación de debilidad manifiesta. Esto significa que el empleador no podrá despedir o desvincular al trabajador protegido sin una justa causa o razón objetiva y, en algunos casos, sin la previa autorización de la autoridad competente.

La estabilidad laboral o estabilidad en el empleo, consiste en aquella garantía al trabajador de permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído. Sin embargo, este principio no es contrario, por ejemplo, a la suscripción de contratos de trabajo a término fijo o a la facultad del empleador de



dar por terminado -en cualquier momento- el contrato sin justa causa con el reconocimiento de la indemnización tarifada en la ley.

Ahora bien, el ordenamiento jurídico colombiano y especialmente la jurisprudencia constitucional han desarrollado el concepto de estabilidad laboral reforzada, como aquella garantía que aplica a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta, es decir, ***“a aquellos trabajadores susceptibles de ser discriminados en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos de que exista una justificación no relacionada con su condición”*** (Corte Constitucional, Sentencia T-434 de 2020).

Así las cosas, existen distintos fueros que garantizan la estabilidad laboral reforzada, como lo son, el de maternidad, paternidad, salud, sindical, de prepensión y el fuero de madres y padres cabeza de familia.

Más parece un ejemplo de los denominados derechos fundamentales por conexidad, según definición jurisprudencial:

“Los derechos fundamentales por conexidad son aquellos que, no siendo denominados como tales en el texto constitucional, sin embargo, les es comunicada esta calificación en virtud de la íntima e inescindible relación con otros derechos fundamentales, de forma que si no fueran protegidos en forma inmediata los primeros se ocasionaría la vulneración o amenaza de los segundos. Es el caso de la salud, que no siendo en principio un derecho fundamental, pasa a gozar de esta categoría cuando la desatención del enfermo amenaza con poner en peligro su vida. El derecho a la seguridad social está vinculado directamente con el derecho fundamental al trabajo, siendo emanación suya la pensión de vejez. Sentencia No. T-491/92”

En reciente Sentencia SL1152 de 2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dio un giro a la tesis que ha venido defendiendo hace ya varios años respecto a los requisitos y beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

La Corte, al analizar el proceso en sede de casación, concluyó que era necesario reevaluar la tesis expuesta con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones que impone al país la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, concluyendo que dicho instrumento resulta plenamente vinculante a la hora de interpretar la protección derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De esta manera, la primera precisión importante que se realiza en esta Sentencia es el abandono de los porcentajes de pérdida de capacidad laboral como criterio para determinar quiénes son beneficiarios de la garantía en cuestión:

Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las



Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013.

Acto seguido, la Corte deja claro que el entendimiento correcto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en consonancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es que, para que la garantía de estabilidad reforzada opere deben acreditarse tres requisitos, dejando claro de que estos pueden ser demostrados por el trabajador a través cualquier medio de prueba:

- a) *La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*
- b) *La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*
- c) *Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.*

Frente a este aspecto, la Corte fue enfática al señalar que el razonamiento expuesto excluye como beneficiarios de la estabilidad reforzada a aquellas personas que padezcan simplemente dolencias o enfermedades temporales que no implican una limitación de mediano o largo plazo, pues estas últimas son las que activan la protección.

En caso de que el trabajador logre demostrar los elementos descritos, operará la presunción de despido discriminatorio en contra del empleador, quien, para desvirtuarla deberá acreditar que realizó los ajustes razonables que le correspondían (o que no los pudo realizar por resultar excesivos), o la configuración de una causal objetiva o una justa causa de terminación del contrato de trabajo:

Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

La claridad o precisión acerca de la naturaleza jurídica de la estabilidad laboral reforzada, no es retórica vacua que repela a este libelo, pues al tratarse de una acción de tutela, al señor juez no puede sino ponérsele en estudio aquellos derechos fundamentales que se vulneran, para que el triunfo de la litis se funde en el amparo de alguno o de todos ellos.

La estabilidad laboral reforzada es un derecho constitucional que tienen ciertas personas que se hallan en condiciones de debilidad manifiesta. En ese grupo, lo



ha manifestado la Corte Constitucional, se encuentran las personas con una discapacidad física o psíquica.

DERECHO AL MÍNIMO VITAL:

Derecho fundamental también por conexidad, porque resiste el mismo análisis de la estabilidad laboral reforzada. Derecho que además tiene dentro de la teoría general de la prueba, un eximente inicial, pues aducirlo es afirmar un hecho indefinido que consiste correlativamente en decir que el salario devengado es el único ingreso con el que se cuenta la accionante y su familia.

Como se sabe, imposible es probar el aserto por quien lo aduce, pues la indefinición de la afirmación no exige prueba, porque es imposible. Se está diciendo que no hay otros ingresos, ni otros bienes, diferentes al emolumento que el cargo depara.

Otra razón adicional, para atribuir anomalías en el acto administrativo que dispone el retiro. Pues si no se avaló por la autoridad laboral de rigor; ni dentro de la propia motivación se desvirtuó la sujeción al mínimo vital; esté resultó reconocido.

En efecto, no hay manifestaciones de hechos positivos que contradigan que la accionante se afecta en su mínimo vital; por ejemplo, no se muestra que tenga bienes u otros ingresos que impidan que su terminación del cargo le acarree consecuencias económicas lesivas.

Por último, hasta necio es recordar que el mínimo vital es de naturaleza cualitativa. Esperar que sea apenas el que supla las necesidades y no su congrua manifestación, sería pretender que la igualdad social, económica etc., para las personas que padecen de una discapacidad física, consista en la mera subsistencia, aunque ello implicara perder calidad de vida cuando, como en este caso, se termine la función y no se reciba más salario a partir de ese momento.

Para refrendar este concepto, un breve aparte jurisprudencial alcanza:

“MINIMO VITAL DE SUBSISTENCIA-*Concepto no es meramente cuantitativo sino también cualitativo. El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana.”*

DERECHO AL TRABAJO:



El carácter programático del derecho al trabajo es una cortapisa cuando se le reclama al Estado, pues no siempre se cuenta con el espacio disponible para concederlo. Por el contrario, cuando el reclamo no es para que se prodigue lo que tal vez no tenga disponibilidad; sino para que se conserve lo que ya se ostentaba; la obligación estatal es reconocer ese derecho fundamental, máxime si viene unido a un principio constitucional como el de la estabilidad laboral reforzada.

Además, se trata de garantizar un mínimo vital que no es otra cosa que el ingreso económico con el que cuenta el ciudadano.

Pero esto último es un reclamo adicional, aunque cardinal, que tampoco condiciona esta acción, porque el derecho al trabajo y como se dijo, ya se ejercía y no puede perderse si hay condiciones para mantenerlo.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA VIDA:

El artículo 11 de la Constitución Nacional, consagra: **"El derecho a la vida es inviolable..."**. En un primer sentido, el anterior principio indica que la Constitución protege a las personas contra toda acción u omisión de cualquier naturaleza, que objetivamente ponga en peligro la vida de un ser humano. Ello se fundamenta en la característica de inviolabilidad que es de la esencia misma del mencionado derecho. Esto significa que la vida es de un valor ilimitado como correlativamente lo es su protección. En otras palabras, la vida es un derecho absoluto y por consiguiente no admite límites como sí se establecen para otros derechos fundamentales. Lo anterior se reitera con la prohibición de la pena de muerte que consagra nuestra Carta.

Otra característica relevante de este derecho es que la vida constituye la base para el ejercicio del resto de los derechos consagrados tanto en la Constitución como en la ley; ósea, la vida misma es el presupuesto indispensable para que cualquier sujeto se constituya en titular de derechos u obligaciones.

Las anteriores consideraciones conducen a afirmar que el primer deber de un Estado es **PROTEGER LA VIDA DE LOS ASOCIADOS**, adoptando todas aquellas medidas que permitan a los ciudadanos vivir en condiciones dignas esto es aún más claro si se tiene en cuenta que el Estado Social de Derecho, como lo ha venido reiterando la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional se funda en el respeto a la dignidad humana y tiene, como uno de sus fines esenciales **"garantizar la efectividad de los principios y derechos"**.

Entendido así, el alcance del derecho a la vida y a la correlativa obligación absoluta del Estado para protegerla y garantizarla, es evidente que en aquellos casos como el presente, en el que el vínculo laboral deviene en **INDISPENSABLE** para garantizar tanto el sustento económico como el servicio de salud para salvaguardar el derecho a la vida (propio y de mi núcleo familiar), éste último como imperativo ante la falta de alternativas económicas que me permitan solventar los requerimientos económicos del sostenimiento familiar y que, ante la prontitud en el concurso de méritos en curso, hace imposible procurarme con la urgencia



requerida, un trabajo que me proporcione a mí y a mi familia los medios económicos de subsistencia adecuados.

Constitucionalmente la protección de la familia se encuentra en el Preámbulo y en el artículo 11 (del derecho a la vida) por vía directa y por vía indirecta en el artículo 42 (de la protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad).

La **DEFENSA DE LA VIDA Y DE LA FAMILIA** forman parte de la defensa del **DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA**. Los derechos de la familia se encuentran reconocidos en normas internacionales sobre Derechos Humanos, normas rigen en Colombia por disposición del artículo 93 de la Constitución Nacional (**BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD**).

El numeral 1 ° artículo 4° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos aprobada en Colombia mediante la Ley 16 de 1.992, establece: “***Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del nacimiento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente.***”

EL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA:

tiene su origen en el texto Constitucional y el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional, y se ha entendido que este impone límites a los cambios normativos provenientes de los órganos estatales productores de derecho, cuando afectan las expectativas legítimas de los particulares.

En este sentido, se trata de una garantía en favor de las personas, que restringe la posibilidad de que se emitan decisiones abruptas y sorpresivas, sin adoptar medidas de transición o que minimicen los efectos negativos que el cambio de regulación les implica. Es decir, que su alcance no es el de hacer intangibles o inmodificables las disposiciones jurídicas, sino el de reducir el impacto negativo que el cambio en ellas pueda producir.

Es importante resaltar la íntima relación que tiene este principio con los de buena fe, seguridad jurídica y respeto por el acto propio. Este último, conocido también por la locución latina “**Venire contra factum proprium non valet**”, señala que un sujeto que ha emitido un acto, que ha definido una situación jurídica particular y concreta, en favor de otro, está impedido para modificar unilateralmente su decisión, porque de hacerlo, estaría violando la confianza que se generó con la primera conducta desplegada.

De acuerdo con lo anterior, para la configuración del principio de confianza legítima, la Corte Constitucional fijó en la **Sentencia T-311 de 2016**, los siguientes presupuestos:

“... (i) La necesidad de preservar de manera concreta un interés público, esto es, resulta indispensable para la administración generar un



cambio en sus actuaciones en aras de proteger el interés general; (ii) la demostración de que el particular ha desplegado su conducta acorde con el principio de la buena fe; (iii) la desestabilización cierta, razonable y evidente en la relación entre la administración y los administrados; y (iv) la obligación de adoptar medidas por un periodo transitorio que adecúen la actual situación a la nueva realidad. En esa medida, las actuaciones de la Administración que generen un cambio súbito en las condiciones que regulan las relaciones con los administrados, en donde exista una expectativa justificada, deben estar precedidas de un periodo de transición donde se brinde a los particulares el tiempo y los medios necesarios para que se ajusten a la nueva situación jurídica. Esa confianza, producto de la buena fe, da lugar a la aplicación de soluciones por parte del Estado, sin que esto signifique una donación, reparación, resarcimiento o indemnización a favor del particular, ni el desconocimiento del principio del interés general...”

En síntesis, el principio de confianza legítima se convierte en un deber jurídico de la administración frente a los administrados, que ha de atender en el ejercicio de la potestad de expedir actos que creen, modifiquen o extingan situaciones jurídicas, en detrimento de las ya consolidadas para ellos.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – DE MADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONÓMICA:

La accionante en calidad de **MADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONÓMICA**, se encuentra cobijada por la estabilidad laboral reforzada, establecida en la **Ley 790 del 2002**, la **Ley 1238 de 2008**, el **Decreto 1083 de 2015**, la **Ley 1955 de 2019**, la **Ley 2115 de 2021** y el **Decreto 1415 de 2021**.

El **artículo 12 de la Ley 790 del 27 de diciembre de 2002** “por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República”, se estableció lo siguiente:

“Artículo 12. Protección especial. De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, **no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley.**” (Negrillas y subrayas fuera de texto).



1. Qué en el **Artículo 1º** de la **Ley 1238 del 17 de julio de 2008 “por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones”**, determinó:

“Artículo 1º. El artículo 2º de la Ley 82 de 1993 quedará así:

Artículo 2º. Jefatura femenina de hogar. Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil.

En concordancia con lo anterior, es **Mujer Cabeza de Familia**, quien siendo **soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.**

Parágrafo. La condición de **Mujer Cabeza de Familia** y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada ante notario por cada una de ellas, expresando las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo.” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

Qué en el **Artículo 2.2.12.1.2.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”**, determinó:

“Artículo 2.2.12.1.2.1 Destinatarios. No podrán ser retirados del servicio las madres o padres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 2.2.11.3.1.1. (sic)” (Debe entenderse que la referencia correcta es el artículo 2.2.12.1.1.1 del presente decreto) (Negrillas y subrayas son nuestras).

Por su parte, el **parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 “por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’**”, estableció:

“ARTÍCULO 263. REDUCCIÓN DE LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. Las entidades coordinarán con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de



carrera administrativa y su financiación; definidas las fechas del concurso las entidades asignarán los recursos presupuestales que le corresponden para la financiación, si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9° de la Ley 1033 de 2006.

(...)

Parágrafo 2°. Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.

Surtido lo anterior los empleos deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.

El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada.

Para los demás servidores en condiciones especiales, madres, padres cabeza de familia y en situación de discapacidad que vayan a ser desvinculados como consecuencia de aplicación de una lista de elegibles, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible sean reubicados en otros empleos vacantes o sean los últimos en ser retirados, lo anterior sin perjuicio del derecho preferencial de la persona que está en la lista de ser nombrado en el respectivo empleo...” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

2. Que en el **Artículo 5° de la Ley 2115 del 29 de julio de 2021** “Por la cual se crean garantías de acceso a servicios financieros para mujeres y hombres cabeza de familia, se adiciona la Ley 82 de 1993 modificada por la Ley 1232 de 2008 y se dictan otras disposiciones”, determinó:

“Artículo 5°. Modifíquese el artículo 2° de la Ley 1232 de 2008, el cual quedará así:

Artículo 2°. El artículo 3° de la Ley 82 de 1993 quedará así:

Artículo 3°. Especial protección. El Gobierno nacional establecerá mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer y al hombre cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso



a servicios de bienestar, de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia, de acceso a la ciencia y tecnología, a líneas especiales de crédito **y trabajos dignos y estables.**" (Negrillas y subrayas son nuestras).

3. Finalmente, el **artículo 1º** del **Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021** "Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de pre pensionados", reglamentaron de manera exegética:

ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2.2.12.1.2.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

ARTICULO 2.2.12.1.2.2. Trámite. Para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las siguientes reglas:

1. Acreditación de la causal de protección:

a) Madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica: Los jefes de personal, o quienes hagan sus veces, verificarán en las hojas de vida de los servidores públicos, que pretendan beneficiarse de la protección especial y en el sistema de información de la respectiva Entidad Promotora de Salud, EPS, y en las Cajas de Compensación Familiar, que se cumplan las condiciones señaladas en el presente decreto y que en el grupo familiar de la solicitante no existe otra persona con capacidad económica que aporte al sistema de seguridad social.

Así mismo, **la condición de invalidez de los hijos**, siempre que dependan económica y exclusivamente de quien pretenda ser beneficiaria de la protección especial, deberá ser probada por la servidora pública con un dictamen de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez;

b) **Personas con limitación visual o auditiva:** Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben solicitar la valoración de dicha circunstancia, a través de la Empresa Promotora de Salud, EPS, a la cual estén afiliados y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, en caso de duda, solicitará por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada al Instituto Nacional para Ciegos (INCI) para las limitaciones visuales; y al Instituto Nacional para Sordos (INSOR) para las limitaciones auditivas;

c) **Personas con limitación física o mental:** Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben obtener el dictamen de calificación del equipo interdisciplinario de calificación de invalidez de la Empresa Promotora de Salud, EPS, o Administradora de Riesgos Laborales, ARL, a la cual estén afiliados, o de no



existir este organismo, de la Junta de Calificación de Invalidez y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, podrá solicitar por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada a las Juntas de Calificación de Invalidez;

d) Personas próximas a pensionarse: Sin perjuicio de que el servidor público que considere encontrarse en este grupo adjunte los documentos que acreditan la condición que invoca, los jefes de personal o quienes hagan sus veces deben verificar que a los servidores que puedan encontrarse en estas circunstancias en efecto les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez , y expedir constancia escrita en tal sentido.

El jefe del organismo o entidad deberá verificar la veracidad de los datos suministrados por el destinatario de la protección.

2. Aplicación de la protección especial:

Con base en las certificaciones expedidas por los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces y en las valoraciones del tipo de limitación previstas en el numeral anterior, el secretario general de la respectiva entidad analizará, dentro del estudio técnico correspondiente a la modificación de la planta de personal permanente o temporal y teniendo en cuenta la misión y los objetivos del organismo o entidad, el cargo del cual es titular el servidor público que se encuentra en alguno de los grupos de la protección especial y comunicará a los jefes de la entidad respectiva **los cargos que de manera definitiva no podrán ser suprimidos o las personas a quienes se les deberá respetar la estabilidad laboral.**

En caso de supresión del organismo o entidad, la estabilidad laboral de los servidores públicos que demuestren pertenecer al grupo de protección especial de que trata el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, se mantendrá hasta la culminación del proceso de supresión o liquidación. La garantía para los servidores próximos a pensionarse deberá respetarse hasta el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez.

Parágrafo. En el caso de los organismos y entidades que cuenten con plantas temporales, aplicarán las reglas establecidas en el presente artículo, hasta el término de duración señalado en el acto administrativo por la cual se creó o prorrogó la planta temporal. La protección especial de que trata este artículo aplicará solamente mientras la vigencia de la planta temporal.

DEL PERJUICIO IRREMEDIABLE:

Para la procedencia de la presente Acción de Tutela, se debe establecer que, la vulneración a los derechos fundamentales conculcados por las Entidades configura una amenaza cierta y que la misma, a su vez, deviene de manera latente en la materialización de un perjuicio irremediable, lo que hace necesario un



pronunciamiento Constitucional de urgencia. Así las cosas, la Corte ha manifestado:

“...En cuanto a la cualificación de los hechos que configuran la inminencia de un perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional ha contemplado que ese perjuicio (i) debe ser inminente; (ii) debe requerir de medidas urgentes para ser conjurado; (iii) debe tratarse de un perjuicio grave; y (iv) solo puede ser evitado a partir de la implementación de acciones impostergables. El perjuicio ha de ser inminente: "que amenaza o está por suceder prontamente". Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. (...) 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...” (Negrillas y subrayas no son del texto original).

De conformidad con la prueba documental adjuntada, se encuentra acreditado el perjuicio irremediable, a la accionante a su núcleo familiar, cuya desvinculación afecta su mínimo vital, derecho a salud, la vida digna, al privarla de sustento económico, quedando expuesto a alto grado de vulnerabilidad.

Al respecto, la **Sentencia T-318 de 2017** ha conceptualizado el perjuicio irremediable, así:

“(...) De acuerdo con la doctrina constitucional pertinente, un perjuicio irremediable se configura cuando el peligro que se cierne sobre el derecho fundamental es de tal magnitud que afecta con inminencia y de manera grave su subsistencia, requiriendo por tanto de medidas impostergables que lo neutralicen. Sobre las características jurídicas del perjuicio irremediable la Corte dice en su jurisprudencia lo siguiente:

En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable...”

PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA CUANDO LOS MECANISMOS ORDINARIOS NO SON EFICACES, NI IDÓNEOS NI, PROPORCIONADOS



No se desconoce que la acción de tutela contra actos administrativos es de carácter excepcional y exige unos requisitos más precisos que los fundantes de una acción de tutela cualquiera.

Sin embargo, tampoco es acertado estar descartando este tipo de acciones, con ese manido argumento de existir otro mecanismo específico y ordinario, como sería, por ejemplo, el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho. Es clara la perentoriedad que la lesión del derecho reclama para su amparo, pues un proceso ante la jurisdicción contencioso administrativa, ni siquiera mediante la medida cautelar de la suspensión del acto, llegaría de manera tan ágil como lo hace la acción que ahora se impetra.

REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES

RELEVANCIA CONSTITUCIONAL:

La relevancia constitucional es diáfana y la Corte Constitucional en la respectiva jurisprudencia hace énfasis en la protección de los adultos mayores.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ:

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela no tiene término de caducidad. Sin embargo, la solicitud de amparo debe formularse en un plazo razonable desde el momento en el que se produjo el hecho vulnerador.

En atención a esas consideraciones, la jurisprudencia de la Corte ha establecido que, de acuerdo con los hechos del caso, corresponde al juez establecer si la tutela se interpuso dentro de un tiempo prudencial, de tal modo que no se vulneren derechos de terceros.

En efecto, bajo ciertas circunstancias y situaciones de excepcionalidad, el juez constitucional puede concluir que una acción de tutela interpuesta después de un tiempo considerable desde la amenaza o vulneración del derecho fundamental, resulta procedente. En este sentido, la jurisprudencia ha identificado tres eventos en los que esto ocurre:

(i) Ante la existencia de razones válidas para la inactividad, como podría ser, por ejemplo, la ocurrencia de un suceso de fuerza mayor o caso fortuito, la incapacidad o imposibilidad del actor para interponer la tutela en un término razonable, la ocurrencia de un hecho completamente nuevo y sorpresivo que hubiere cambiado drásticamente las circunstancias previas, entre otras.

(ii) Cuando a pesar del paso del tiempo es evidente que la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales del accionante permanece, es decir, su situación desfavorable como consecuencia de la afectación de sus derechos continúa y es actual. Lo que adquiere sentido si se recuerda que la finalidad de la exigencia de la inmediatez no es imponer un término de prescripción o caducidad a la acción de tutela sino asegurarse de que se trate de una amenaza o violación de derechos



fundamentales que requiera, en realidad, una protección inmediata. Tal es caso de la accionante quien con el paso del tiempo su estado de salud degenero en un tumor maligno canceroso lo cual ha afectado incluso a su núcleo familiar ante la carencia de un mínimo vital para atender las necesidades básicas de sus menores hijos.

(iii) Cuando la carga de la interposición de la acción de tutela en un plazo razonable resulta desproporcionada dada la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentra el accionante, lo que constituye un trato preferente autorizado por el artículo 13 de la Constitución que ordena que el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

PERJUICIO IRREMEDIABLE:

Como se advirtió en aparte que antecede, no hay apelación ni recurso alguno frente a la decisión y no se puede instaurar un medio de control y restablecimiento del derecho, porque son remedios que se anuncian tardíos, según se expuso.

IMPOSIBILIDAD DE AGOTAR OTRAS VÍAS PROCESALES:

La misma resolución no concede la posibilidad de presentar recurso alguno contra dicho acto administrativo de conformidad a los dispuesto en el artículo 75 del C.P.A.C.A, como fundamento legal que no permite la interposición de recursos en estos casos.

No se crea que las razones expuestas en la resolución en tutelada, son al menos parte de la motivación o que entrañan en sí misma una falsa motivación. Si bien, motivar el acto aduciendo la provisión de nuevo funcionario en período de prueba, puede tornarse en falsa motivación según los argumentos que se expondrán, más acertado es decir que el acto administrativo carece absolutamente de motivación.

Este aserto, que pareciera rayar en el desvarío, es más evidente de lo que parece. Se explica fácilmente: Estamos ante una desvinculación de una funcionaria, cuya motivación no aporta ni una sílaba para analizar la debilidad manifiesta de una persona con graves problemas de salud, y madre cabeza de hogar. Entonces, cualquier otro argumento, ajeno totalmente a la necesidad de analizar esta circunstancia, no alude ni indirectamente a la motivación requerida y pasa a ser, a pesar de su literalidad, una argumentación inexistente por no explicar el ítem que le corresponde.

La Sra. **ERIKA MARIA AVILA CARRANZA**, fue desvinculada ilegalmente, porque el acto administrativo se fundó en una causal objetiva que se aplica al común de los empleados públicos, desde el día 16 de enero de 2024, sin tener en cuenta las condiciones de madre cabeza de hogar de la accionante, y estado de discapacidad de su menor hija, no obstante, de haber notificado oportunamente ante la Secretaria de Educación Departamental del Atlántico, tal situación.



Fredys E Padilla M

Abogado

Como ella es una Madre Cabeza de Familia Sin alternativa Económica, se halla en condición de debilidad manifiesta y goza de estabilidad laboral reforzada que conlleva a que no puede ser desvinculada sin contar con el permiso de la oficina de Trabajo. Dado que este procedimiento no se cumplió, se le vulnera el derecho al debido proceso y desde allí, se desconoció su derecho al Trabajo, al mínimo vital, a través de desconocer su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Así, por la violación de sus derechos fundamentales a partir de un proceder ilegal de la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, la acción de tutela no solo es procedente por cumplir también con los requisitos de esta acción contra actos administrativos; si no que las peticiones deben ser concedidas.

Con base a los hechos narrados y a las consideraciones expuestas, solicito a usted señor Juez, conceder las siguientes:

PETICIONES

PRIMERA: TUTELAR los derechos fundamentales de la Sra., **ERIKA MARIA AVILA CARRANZA**, a la **DERECHO A LA VIDA (ART. 11, C.N.)**, **DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C.N.)** Y A LA **PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C.N.)**; **POR CONEXIDAD A LA PRIMACÍA DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C.N.)**, **DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.)**, **LA DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C.N.)**, **AL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C.N.)**, **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONEXIDAD CON LA SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.)**, ENTRE OTROS, así como los principios de **LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, o en su defecto cualquier otro del mismo rango que se determine como violado.

SEGUNDA: Ordenarle a la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de este **FALLO** reintegre a la Sra., **ERIKA MARIA AVILA CARRANZA**, al cargo de docente de primaria adscrita a la **SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, en el municipio de Manatí Atlco, en la Institución Educativa **AGROPISCICOLA DE LAS COMPUERTAS**, o en su defecto a un cargo similar en las mismas condiciones en se encontraba vinculada.

TERCERA: En caso que la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, no den respuesta alguna a su despacho dentro de la presente acción de tutela, se



aplicación a la presunción de veracidad conforme lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

CUARTA: En caso de tutelarse los derechos invocados, prevenir a la **GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO, y LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO**, frente al incumplimiento o desacato del fallo que se profiera dentro del presente proceso.

INFRACTORES

La presente acción constitucional está dirigida contra la Secretaria de Educación Departamental del Atlántico, representada por el Dr., **LEYTON DANIEL BARROS TORRES**, Secretario de Educación Departamental del Atlántico, y se vincule formalmente a la Gobernación del Atlántico, representada por el Dr. **EDUARDO VERANO DE LA ROSA**, Gobernador del Departamento del Atlántico, y el Ministerio de Educación Nacional, representada por la Dra., **AURORA VERGARA FIGUEROA**, y la Comisión Nacional del Servicio Civil, representada por el Dr., **MAURICIO LIEVANO BERNAL**, o por quien haga sus veces al momento de la correspondiente notificación, por la violación a los derechos fundamentales de mi representada a la vida, salud, dignidad humana, al trabajo, debido proceso, estabilidad laboral reforzada en conexidad con la seguridad social.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundó la presente en lo preceptuado por el Art. 86 de la Constitución Nacional; en concordancia con lo establecido en el Título II, Capítulo Segundo de la Constitución Nac., los Decretos 2591 de 1991 y 306 de 1992, Decreto 2463 del 2001, y demás normas aplicables.

DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

DERECHO A LA VIDA (ART. 11, C.N.), DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C.N.) Y A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C.N.); POR CONEXIDAD A LA PRIMACÍA DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C.N.), DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.), LA DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C.N.), AL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C.N.), ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONEXIDAD CON LA SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.), ENTRE OTROS, así como los principios de LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

PRUEBAS

Me permito aportar como pruebas documentales las siguientes:

Calle 14 No. 17 A 168 Galapa Atlico.
Email: frepam@gmail.com

Tel: 3006102791



Fredys E Padilla M

Abogado

-Copia de la Historia Clínica de la menor hija de la accionante **ANDREA CAROLINA AVILA AVILA.**

-Copia de la Resolución No. 4262 de 2023;

-Copia de la Resolución No. 0062 de 2024;

-Copia de la petición de estabilidad reforzada presentada por la accionante.

-Copia de la certificación de discapacidad de la menor **ANDREA CAROLINA AVILA AVILA.**

-Copia de la Circular No. 0035 de 2023.

-Registro civil de nacimiento de las menores hijas de la accionante.

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento que se entiende prestado con la presentación de la presente, manifestó que ninguno ni el suscrito ni mi representada hemos interpuesto acción de tutela ante otra autoridad, por los presente hechos.

ANEXOS

Me permito anexar a la presente los documentos relacionados en el capítulo de las pruebas, copia de la misma para el archivo y traslado a la entidad accionada.

NOTIFICACIONES

La gobernación del Atlántico: en la Calle 40 entre Carreras 45 y 46 Barranquilla DE, y al correo electrónico: notificacionesjudiciales@atlantico.gov.co

La Secretaria de Educación Departamental del Atlántico: en la Calle 40 entre Carreras 45 y 46 piso 02 Barranquilla DE, y al correo electrónico: educacion@atlantico.gov.co, y notificacionesjudiciales@atlantico.gov.co

El Ministerio de Educación Nacional: Calle 43 No. 57 - 14. CAN. Bogotá, Colombia, al correo electrónico: notificacionesjudiciales@mineducacion.gov.co

La Comisión Nacional del servicio Civil: Avenida Calle 100 # 9a 45. Edificio 100 Street - Torre 1 - Piso 12. Bogotá D.C., Colombia, y al correo electrónico: notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co

La Accionante en la Calle 20 A No. 10-18 Barrio la Concepción, Sabanalarga Atlántico, y al correo electrónico: frebam@gmail.com



Fredys E Padilla M

Abogado

El suscrito en la Calle 14 No. 17 A 168 de Galapa Atlco, y al correo electrónico:
frepam@gmail.com

Del Sr. Juez muy atentamente:

FREDYS E PADILLA MALDONADO

C.C. No. 8.792.438 de Galapa

T.P. No. 56.347 Minjusticia