

Señor (a)
JUEZ DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO (Meta)
(REPARTO)
E. S. D.

I. ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA

II.

AMPARO AL 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.), DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL (Art. 48, C.N.) y DERECHO A LA SALUD (Art. 49, C.N.), Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.), AL MINIMO VITAL ENTRE OTROS, ASÍ COMO LOS PRINCIPIOS DE LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, EL MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

- 1) **LA ACCIONANTE: BEBERLY IBON NOGUERA VELANDIA**, mayor de edad, identificada como aparece al pie de mi firma y con domicilio en la dirección: Condominio Balcones del Sol Torre 7 Apto 102 en el Municipio de Restrepo (meta) . Cel. 318 738 0477. Email: beberly.ibon@hotmail.com
- 2) **LOS ACCIONADOS:**
 - a) **MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL, Dra. AURORA VERGARA FIGUEROA** quien lo sea o haga sus veces, al momento de la notificación y cuya dirección es la ciudad de **BOGOTÁ, D.C.**, en la **Calle 43 No. 57 - 14. CAN. Buzón de notificaciones judiciales:** notificacionesjudiciales@mineducacion.gov.co
 - b) **PRESIDENTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, Dr. MAURICIO LIEVANO BERNAL**, quien lo sea o haga sus veces, al momento de la notificación y cuya dirección es la ciudad de **BOGOTÁ, D.C.**, en la **Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7. Buzón de notificaciones judiciales:** notificacionesjudiciales@cns.gov.co
 - c) **SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL META, FRANCISNEY DIAZ RODRIGUEZ**, cuya dirección es la ciudad de Villavicencio, en la Carrera 33 # 38-45 Edificio de la Gobernación del Meta, **Buzón de notificaciones judiciales:** gobernaciondelmeta@meta.gov.co

III. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS

Con el proceder que más adelante se detallará, considero que se han vulnerado los 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.)**, **DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL (Art. 48, C.N.)** y **DERECHO A LA SALUD (Art. 49, C.N.)**, Y **PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.)**, **AL MIINIMO VITAL, ENTRE OTROS**, así como los principios de **LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

IV. HECHOS

1. Mediante Resolución No. 1309 del 4 de marzo de 2013 y con acta de posesión No. 223 de 5 de marzo de 2013 fui nombrada en Provisionalidad Vacante Definitiva, como docente de aula del área de

Primaria en el **CE NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SEDE PUEBLO NUEVO** en el municipio de Puerto López (meta).

2. Soy una mujer de 44 años de edad, en la actualidad estoy afrontando serias complicaciones de salud como las siguientes:

- **TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION**
- **OBESIDAD, NO ESPECIFICADA**
- **APNEA DEL SUEÑO**
- **DIABETES MELLITUS NO INSULINODEPENDIENTE**
- **CONTUSION DE LA REGION LUMBOSACRA Y DE LA PELVIS**
- **HIPERGLICEMIA, NO ESPECIFICADA**
- **HIPERTENSION ESENCIAL**
- **PATOLOGÍA OSTEOMUSCULAR**
- **PATOLOGÍA EMOCIONAL**
- **PATOLOGÍA METABOLICA Y CARDIOVASCULAR.**
-

3. según epicrisis realizada por Soluciones Integrales en Salud Ocupacional Colombia SAS el 4 de diciembre de 2023, me encuentro padeciendo las enfermedades relacionadas, y en análisis se hicieron las siguientes recomendaciones:

- Se trata de paciente con capacidad laboral, quien puede desarrollar sus actividades académicas con las siguientes recomendaciones
 1. evitar subir y bajar escaleras frecuentemente. Puede hacerlo eventualmente
 2. evitar manipular peso mayor a 7.5k
 3. evitar marchas, desfiles y desplazamientos por terrenos inclinados, irregulares e inestables con riesgo de caídas.
 4. evitar esfuerzo físico intenso y actividades de impacto como correr trotar o saltar
 5. evitar posturas prolongadas, debe alternar posturas cada 2 horas.
 6. evitar jornada extra y actividades extralaborales.
 7. se recomienda realización de pausas activas, adoptar adecuada postura y realizar ejercicios de estiramiento periódicamente.
 - 8 evitar asignar actividades diferentes a la de cargo de vinculación.
 9. se debe flexibilizar la jornada laboral sin detrimento de la misma para asistencia a controles y consulta médica requerida.
 - 10 incluir al paciente en el programa de vigilancia epidemiológica en factor de riesgo psicosocial y ergonómico

Dadas las múltiples comorbilidades y la necesidad de asistir a controles médicos frecuentes, medicina laboral recomienda la permanencia de la docente en un lugar de fácil acceso a la consulta médica requerida. se recomienda vinculación laboral del docente para dar continuidad al tratamiento

4. Debido a las condiciones médicas que he padecido en los últimos años, solicité en reiteradas ocasiones como en oficio del 16 de noviembre de 2022 y 02 de febrero de 2023 a la Secretaria de Educación del Meta, se me reubicara mi puesto de trabajo en el municipio de Puerto López (meta) debido a que en la institución que me encontraba prestando mi servicio presencialmente, se encontraba a 154 kilómetros del casco urbano de Puerto López, imposibilitando la asistencia a terapias controles y demás recomendaciones sugeridas por el medico laboral.

5. Solicitudes que fueron resueltas de manera negativa por parte de la Gerencia Administrativa y Financiera de la Secretaría de Educación del Meta, argumentando que mi nombramiento era provisional y que la vacante se encontraba en concurso, y que para el momento no contaban con plazas disponibles para el traslado, desconociendo mi condición médica y laboral sugerida por los profesionales de la salud.

6. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante convocatoria 2174 de 2021 realizó el concurso de méritos dirigido a Directivos Docente y Docentes para el departamento del Meta, en donde mediante

Resolución 3902 de 2023, se nombró en periodo de prueba a MABY SORLEY GORDON ARANDIA como docente en la institución en la que venía laborando.

7. El 15 de enero de 2024 fui notificada a mi correo personal de la Resolución 057 del 10 de enero de 2024 “*Por medio de la cual se da por terminado un nombramiento Provisional Vacante Definitiva*”, en la que resolvió dar por terminado el nombramiento Provisional Vacante Definitiva a la licenciada NOGUERA VELANDIA BEBERLY IBON como docente del área de Primaria de CE NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SEDE PUEBLO NUEVO en el municipio de Puerto López (meta).

8. Que el 22 de enero de 2024 fui notificado personalmente por la Unión Temporal Medisalud de las recomendaciones laborales realizadas el 04 de diciembre de 2023, en donde se recomienda la permanencia de la docente en un lugar de fácil acceso por los controles médicos requeridos y las múltiples comorbilidades padecidas, igual de la recomendación de la vinculación del docente al sistema de salud para continuidad del tratamiento.

9. Su Señoría soy madre Cabeza de Familia, del cual depende económicamente mi hija Sharon Nicol Cruz Noguera número de cédula 1122918517 Pto López Meta de 19 años de edad y que actualmente se encuentra adelantando sus estudios Universitarios. De igual manera soy responsable del bienestar y cuidado de mis padres Eduardo Noguera Martínez de 77 años de edad y Edelmira Velandia Cañón de 68 años de edad, personas que por su edad presentan cuadros clínicos complicados de salud, y que necesitan de especial atención y cuidado. Las personas nombradas anteriormente dependen exclusiva y únicamente de mi trabajo como docente.

En los últimos años he venido padeciendo del siguiente cuadro clínico (enfermedad): TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION, OBESIDAD, NO ESPECIFICADA, APNEA DEL SUEÑO, DIABETES MELLITUS NO INSULINODEPENDIENTE, CONTUSION DE LA REGION LUMBOSACRA Y DE LA PELVIS, HIPERGLICEMIA, NO ESPECIFICADA, HIPERTENSION ESENCIAL, complicaciones en mi salud que de no ser tratada desencadenaría una ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO, cobijado por la estabilidad laboral reforzada establecida en la **Ley 790 del 2002, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 1415 de 2021.**

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.” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

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).

Finalmente, 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;

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.”

De conformidad a lo expuesto, la SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL META, al reportar la plaza que ocupó como docente en provisionalidad definitiva, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil **desconoció e inaplicó 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 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.), DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL (Art. 48, C.N.) y DERECHO A LA SALUD (Art. 49, C.N.), Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.), AL MINIMO VITAL ENTRE OTROS, así como los principios de LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

Así, con el Proceso de Selección No. 2174 de 2021 (Directivos Docentes y Docentes para el Departamento del Meta), el MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, la COMISIÓN

NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, y la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL META**, desconocen que en la actualidad de mi trabajo deviene el único sustento de mi núcleo familiar conformado por mi hija y mis dos padres, por lo que al tener un cuadro clínico con múltiples enfermedades desencadenarían en mi una ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO, por lo cual me encuentro cobijado por la estabilidad laboral reforzada establecida en la **Ley 790 del 2002**, el **Decreto 1083 de 2015**, la **Ley 1955 de 2019** y el **Decreto 1415 de 2021**.

Desconocen igualmente el **Proceso de Selección No. 2174 de 2021 (Directivos Docentes y Docentes del Departamento del Meta)**, tanto el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, y la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL META**, que el actual Concurso de Méritos para Directivos Docentes y Docentes, sin respetar mi estatus de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO que propugno, afecta de manera grave mi **DERECHO FUNDAMENTAL A LA VIDA (Art. 11, C.N.)** y a mi forma de subsistencia, así como la **DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL (Art. 48, C.N.)**, **PROTECCIÓN A LA SALUD (Art. 49, C.N.)**, como quiera que la terminación de mi vinculación en provisionalidad definitiva, me deja de un momento a otro sin trabajo y sin forma de responder por los requerimientos y necesidades económicas y alimenticias propias y de mi familia, situaciones estas que generan una mayor afectación en el núcleo esencial de mis derechos y el de mi núcleo familiar.

El trabajo y su protección estatal, la dignidad humana y del trabajador, los principios mínimos de las relaciones laborales crean entre sí un bloque de derechos inalienables del trabajador, los cuales deben ser garantizados por la acción del Estado en todas sus instancias. Así pues, el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, controvierte 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 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO, lo que afecta de manera flagrante mi situación personal, laboral, patrimonial y pensional.

El derecho a la **DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C. N.)** fue abiertamente conculcado por el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, ya que dicha esfera contiene los principales postulados individuales que debe proteger el Estado Social y Democrático de Derecho; y la(s) Entidad(es) al realizar los **Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 (Directivos Docentes y Docentes)**, inaplicando 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** y el **artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021**, sin autorización ni participación del interesado(a) (o por lo menos, con orden judicial), oculta y mediante una figura (Proceso de Selección), por lo que la presente Acción Constitucional emerge como protección **exclusiva e inmediata** del orden constitucional, legal o del interés público, al haberme de mi papel activo como **ciudadano plenamente capaz y reconocido(a)** por el Estado de intervenir en la solución de los conflictos en los cuales estén inmersos mis intereses, reduciendo su personalidad jurídica a un mero sofisma de identificación.

El **DERECHO AL TRABAJO, A SUS BENEFICIOS MÍNIMOS Y A LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C. N.)** está siendo desconocido con la actuación irregular del **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, 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.

En cuanto a mi condición de MADRE CBAEZA DE FAMILIA, pongo en conocimiento su Señoría que actualmente soy la única soporte económico de todo mi núcleo familiar, lo que me ubica en calidad de MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONOMICA, cobijado 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**.

1. 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.**” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

2. 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).

3. 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).

4. 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 9º de la Ley 1033 de 2006.

Parágrafo 2º. 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).

5. 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 3º. 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).

6. 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 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.

Con la actuación propuesta en el **Proceso de Selección No. 2174 a 2237 de 2021 (Directivos Docentes y Docentes para el Departamento del Meta)**, el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN del DEPARTAMENTO DEL META**, se está quebrantando el ordenamiento constitucional y se está afectando de manera directa mi situación personal, familiar, laboral y pensional, razón por la cual se asiste a este estrado con miras a obtener un pronunciamiento judicial.

10

V. FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

1. 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...**”* (Negrilla y subrayas fuera de texto).

El debido proceso administrativo establece límites a las autoridades mediante las leyes y garantiza derechos a los administrados. De conformidad con la jurisprudencia del Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B¹:

*“...La Constitución Política de 1991, en su Artículo 29 consagra el derecho fundamental al debido proceso, en aplicación al principio de legalidad (...), el cual constituye uno de los fundamentos esenciales del Estado Social de Derecho, toda vez **que impone un límite claro al ejercicio del poder público**, en especial, a la aplicación del ius puniendi, teniendo en cuenta que las funciones del Estado deben ser desarrolladas, con la estricta observancia de los lineamientos o parámetros establecidos previamente por el legislador.*

El debido proceso, además de ser un límite al ejercicio del poder público, representa un mecanismo de protección a los derechos de los ciudadanos, pues el Estado no puede limitarlos o cercenarlos de manera arbitraria o deliberada. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha definido el debido proceso como un conjunto de lineamientos, parámetros o exigencias consagradas por una Ley, de aplicación obligatoria en cualquier actuación del Estado, bien sea judicial o administrativa. (...)

*Entonces, en el ámbito de las actuaciones administrativas, el derecho fundamental objeto de estudio en el presente acápite ha sido denominado por la jurisprudencia y la doctrina, como **debido proceso administrativo**, que hace referencia a **la aplicación de los procedimientos legalmente establecidos por parte de las entidades del Estado, en el curso de cualquier actuación administrativa, con el propósito de garantizar los derechos de las personas que puedan resultar afectadas por las decisiones de la administración.** La jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, en reiteradas oportunidades ha sostenido que el debido proceso administrativo está constituido por las siguientes prerrogativas:*

¹ Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B, Sentencia del 11 de abril de 2019, Radicado: 05001-23-33-000-2014-02189-01(1171-18), C.P. dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez.

“(i) ser oído durante toda la actuación, (ii) a la notificación oportuna y de conformidad con la ley, (iii) a que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas, (iv) a que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación, (v) a que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, (vi) a gozar de la presunción de inocencia, (vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) a solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso”. (...)

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... (Negrilla y subrayas fuera de texto).

Sobre el particular, la Corte Constitucional sostuvo lo siguiente en la Sentencia SU-913 de 2009²:

“... (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. En este punto, esta Sala de Revisión estima que si por factores exógenos las reglas del concurso varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones que hacen parte integral de la convocatoria inicial, deben ser plenamente conocidas por los partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa; y, (iv) cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la persona que ocupa en ella el primer lugar detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior, que no puede ser desconocido...” (Negrillas y subrayas son mías).

Es absolutamente claro que con el actuar del **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, y la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN del DEPARTAMENTO DEL META**, a través del **Proceso de Selección No. 2174 de 2022 (Directivos Docentes y Docentes para el Departamento del Meta)**, 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.

2. Tratándose del **DERECHO AL TRABAJO**, en Sentencia T-257 de 2012³, la Corte Constitucional en relación con el acceso a los cargos públicos, señaló lo siguiente:

“...Respecto del derecho al trabajo en relación con el acceso a los cargos públicos, ha indicado la jurisprudencia de esta Corporación (...) que dicha garantía se materializa en cabeza del ganador del concurso, a quien le asiste el derecho de ser nombrado; en este sentido, a la posibilidad de acceder a un empleo se suma la garantía del deber estatal de impedir que terceros restrinjan dicha opción (...). Al tratar esta materia en sentencia T-625 de 2000, el Tribunal Constitucional indicó:

² Corte Constitucional, Sentencia SU-913 del 11 de diciembre del 2009, M.P. dr. Juan Carlos Henao Pérez.

³ Corte Constitucional, Sentencia T-257 del 29 de marzo del 2012, M.P. dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

‘La vulneración del derecho al trabajo se produce cuando una acción u omisión arbitraria de las autoridades limita injustificadamente el ejercicio de una actividad laboral legítima’... (Negrillas y subrayas son mías).

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha señalado que el sistema del mérito tiene como propósito específico procurar la igualdad de trato y oportunidades, de manera que los mejores calificados sean quienes ocupen los cargos públicos. En efecto, esta forma permite la participación de cualquier persona que cumpla con los requisitos del empleo, en un esquema en el que no se permiten tratos diferenciados injustificados, y cuyos resultados se obtienen a partir de procedimientos previamente parametrizados. Incluso, la aplicación de este método permite eliminar la discrecionalidad del nominador y evitar que imperen criterios arbitrarios y subjetivos en la selección de los aspirantes.

Es claro que los concursos de méritos, como mecanismo de selección objetivo e imparcial, están sujetos a los **PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, AL PRINCIPIO DE BUENA FE Y AL DEBIDO PROCESO**, que orientan la actuación de la administración.

En este orden de ideas, y conforme lo probado en lo tratado, es pertinente recordar que el Consejo de Estado se ha pronunciado en varias oportunidades en relación con las denominadas reglas de la convocatoria, destacando: Las reglas de la convocatoria, entonces, controlan la actividad de la propia administración y, a su vez, permiten, en general, a los concursantes conocer las reglas básicas del concurso, el cargo ofertado, los criterios o requisitos mínimos para participar, la forma en que los evaluarán, las etapas del concurso, las pruebas que deben presentar, el resultado que deben obtener para aprobar el concurso, la metodología para evaluar, entre otros aspectos. Concretamente, la sujeción a las reglas de la convocatoria implica, por un lado, que la administración no puede alterar inesperadamente las reglas previamente fijadas, pues las modificaciones intempestivas afectarían el principio de buena fe de los aspirantes que confían en que tales reglas se mantengan. Y, por otro lado, implica que el aspirante, una vez se inscribe al concurso, queda sometido a esas reglas y posteriormente no podrá pretender que se modifiquen en su favor ni en detrimento de otros concursantes.

De igual forma, en Sentencia SU-446 de 2011⁴, la Corte Constitucional definió la importancia de las Convocatorias en los concursos de Méritos, y el respeto exegético al marco normativo en las mismas, al manifestar:

*“La convocatoria es ‘la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes’, y como tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados concursantes. **Por tanto, como en ella se delinear los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento.** La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de autovinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada.”*

*Las reglas del concurso son invariables tal como lo reiteró esta Corporación en la sentencia SU-913 de 2009 al señalar ‘...resulta imperativo recordar la intangibilidad de las reglas que rigen las convocatorias de los concursos públicos para acceder a cargos de carrera **en tanto no vulneren la ley, la Constitución y los derechos fundamentales en aras de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, así como la inmodificabilidad de las listas de elegibles una vez éstas se encuentran en firme como garantía de los principios de buena fe y confianza legítima que deben acompañar estos procesos**’...* (Negrillas y subrayas fuera del texto).

⁴ Corte Constitucional, Sentencia SU-411 del 26 de mayo de 2011, M.P. dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

3. Sobre el **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), a través – inclusive –, de la atención en salud, éste último como imperativo ante la falta de alternativas económicas que me permitan solventar los requerimientos económicos del sostenimiento personal y 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 los el **artículo 42 (de la protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad en cabeza del PADRE O MADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONÓMICA)**. La **DEFENSA DE LA VIDA Y DE LA FAMILIA** artículos **48 y 49 (el derecho y protección de la seguridad social y la salud para la ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO)**. La **DEFENSA DE LA VIDA Y DE LA SALUD** 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."*

4. La Honorable Corte Constitucional ha sostenido sobre el **DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C. N.)** que:

"...Se trata de tres dimensiones diferentes del principio de igualdad. La primera de ellas es la igualdad ante la ley, en virtud la cual la ley debe ser aplicada de la misma forma a todas las personas. Este derecho se desconoce cuando una ley se aplica de forma diferente a una o a varias personas con relación al resto de ellas. Esta dimensión del principio de igualdad garantiza que la ley se aplique por igual, pero no que la ley en sí misma trate igual a todas las personas."

Para ello se requiere la segunda dimensión, la igualdad de trato. En este caso se garantiza a todas las personas que la ley que se va a aplicar no regule de forma diferente la situación de personas que deberían ser tratadas igual, o lo contrario, que regule de forma igual la situación de personas que deben ser tratadas diferente. La ley desconoce esta dimensión cuando las diferencias de trato que establece no son razonables. Ahora bien, ni la igualdad ante la ley ni la igualdad de trato garantizan que ésta proteja por igual a todas las personas. Una ley, que no imponga diferencias en el trato y se aplique por igual a todos, puede sin embargo proteger de forma diferente a las personas. La igualdad de protección consagrada en la Constitución de 1991 asegura, efectivamente, “gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades” (art. 13). Esta dimensión del principio de igualdad, por tanto, es sustantiva y positiva. Es sustantiva porque parte de la situación en que se encuentran los grupos a comparar para determinar si el tipo de protección que reciben y el grado en que se les otorga es desigual, cuando debería ser igual. Es positiva porque en caso de presentarse una desigualdad injustificada en razones objetivas relativas al goce efectivo de derechos, lo que procede es asegurar que el Estado adopte acciones para garantizar la igual protección. Para saber si esta dimensión del derecho a la igualdad ha sido violada es preciso constatar el grado efectivo de protección recibida a los derechos, libertades y oportunidades, y en caso de existir desigualdades, establecer si se han adoptado medidas para superar ese estado de cosas y cumplir así el mandato de la Carta Política. No basta con saber si el derecho se aplicó de forma diferente en dos casos en los que se ha debido aplicar igual o si el derecho en sí mismo establece diferencias no razonables, se requiere determinar si la protección brindada por las leyes es igual para quienes necesitan la misma protección.”⁵

Mediante **Convenio 122 del 9 de julio de 1964**, los países integrantes de la **Organización Internacional del Trabajo – OIT** se comprometieron a adoptar las medidas necesarias a generar una política de pleno empleo productivo y libremente elegido, garantizando entre otras “...c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social...”⁶ (Subrayo). El Gobierno colombiano, que se encuentra en mora de ratificar dicho convenio para que haga parte del bloque de constitucionalidad (Art. 93, C. N.) vulnera a través de la(s) determinación(es) adoptada(s) por las Entidades accionadas el artículo 13 de la Carta, trasgrediendo el derecho de igualdad para los docentes que, con los mismos requisitos acreditados, mantienen su cargo en provisionalidad, de conformidad a la normatividad vigente.

El anterior derecho fundamental contiene seis elementos a saber:

- 4.1. Un principio general: todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y recibirán la misma protección y trato de las autoridades;
- 4.2. Prohibición de discriminaciones: este elemento pretende que no se otorguen privilegios, se niegue el acceso a un beneficio o se restrinja el ejercicio de un derecho a un determinado individuo o grupo de personas de manera arbitraria e injustificada, por razones de su sexo raza, origen nacional o familiar, sus convicciones u opiniones expresadas en el ejercicio de libertades protegidas constitucionalmente como la libertad de expresión, de los cultos o de conciencia;
- 4.3. El deber del Estado para promover condiciones para lograr la igualdad real y efectiva;
- 4.4. La posibilidad de conceder ventajas a grupos disminuidos o marginados;
- 4.5. Una especial protección a favor de aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y;
- 4.6. La sanción de abusos y maltratos que se cometan contra personas en circunstancias de debilidad manifiesta.

En el presente caso las Entidades Accionadas con la omisión de no respetar la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO, contravienen los **elementos 2, 3, y 5 del DERECHO A LA IGUALDAD**.

La circunstancia de cumplir con los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, y sin embargo, las Entidades Accionadas no haber separado la plaza docente que ocupó para brindar la protección

⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-507 del 25 de mayo del 2004, M.P. dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

⁶ Tomado de: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C122>

Constitucional alegada, es factor suficiente para presumir en principio un trato diferente y discriminatorio que no está razonablemente justificado y que se configura o confirma totalmente, si se tiene en cuenta que, por el estado de indefensión y amparo constitucional de que goza la familia, por encontrarme físicamente en condiciones de debilidad manifiesta, es objeto de una **ESPECIAL PROTECCIÓN**.

El docente provisional con una enfermedad catastrófica, ruinosa o de alto costo que, por causa directa del concurso de méritos, pierde su empleo como docente, sufre un perjuicio material y psicológico que tiene una entidad particular y que no está presente en los demás empleados o funcionarios. La no reparación de este daño, por lo expuesto, tiene el significado de expulsar a la familia a una zona de penumbra social, lo que entraña la utilización de un criterio de discriminación prohibido por el elemento 2° del derecho a la igualdad y una clara afrenta a la dignidad de la mujer, todo esto, a pesar de que el **artículo 42** de la Constitución Nacional claramente consagra:

“La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla.

El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables... (Negrillas y subrayas son mías).

Por otra parte se rompe el principio de la igualdad ante las cargas públicas, si se pretende que un(a) docente deba renunciar a la única estabilidad económica y a la seguridad social de su familia, por una decisión de la administración, que si bien redundaría en favor del interés del Gobierno, afecta, en forma grave al(la) docente provisional y a su familia, pues el elemento 3° del principio de la igualdad, es el deber del Estado de promover condiciones para lograr la igualdad real y efectiva.

5. 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”*⁷, 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 2016⁸, 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

⁷ No se permite ir contra el propio acto.

⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-311 del 16 de junio del 2016, M.P. dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

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.

De forma imperativa la Constitución Nacional ha establecido que el **PRINCIPIO DE LA CONFIANZA LEGÍTIMA**: *"...Esta exigencia que se predica de todas las relaciones de derecho, asume una entidad más significativa en aquéllas en que participa la administración, como quiera que en los inicios de la evolución del derecho administrativo, el Estado carecía de responsabilidad frente a los administrados, circunstancia cuya reminiscencia podría afectar el normal devenir de las situaciones jurídicas, si no hubiera, en la actualidad, plena claridad respecto de los principios que irradian la actividad del Estado, dentro de los que se destaca el de buena fe, en sus dimensiones de respeto por el acto propio y confianza legítima."*⁹

Así las cosas se convierte en regla *sinne quantum* para las actuaciones de la Administración: *"...Cuando la confianza legítima en que un procedimiento administrativo será adelantado y culminado de conformidad con las reglas que lo rigen es vulnerada, se presenta una violación del debido proceso en la medida en que este derecho comprende la garantía de que las decisiones adoptadas por la administración lo serán de tal manera que se respeten las reglas de juego establecidas en el marco legal así como las expectativas que la propia administración en virtud de sus actos generó en un particular que obra de buena fe. En efecto, la Constitución misma dispuso que una de las reglas principales que rigen las relaciones entre los particulares y las autoridades es la de que ambos, en sus actuaciones, "deberán ceñirse a los postulados de la buena fe."*¹⁰

6. Frente al **DERECHO AL DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.)** ha manifestado la Corte Constitucional que:

"...El desconocimiento en cualquier forma del derecho al debido proceso en un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales que lo conforman, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas (C.P., art. 229), que en calidad de administrados deben someterse a la decisión de la administración, por conducto de sus servidores públicos competentes." (Sentencia C-540 del 23 de octubre de 1997, Magistrado Ponente: Dr. Hernando Herrera Vergara).

Y por los errores en los Actos Administrativos, la posición que ha asumido la Corte Constitucional es la siguiente:

*"...Como regla general la acción tutela no es el mecanismo adecuado para controvertir las actuaciones administrativas, pues para ello existen las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, juez natural de este tipo de procedimientos, en donde la estructura del procedimiento judicial permite un amplio debate probatorio relativo a las circunstancias que podrían implicar una actuación de la Administración contraria a Derecho. Por esta razón, la acción de amparo solo cabría ante una vulneración o amenaza de vulneración ostensible y grave de derechos, que no pudiera detenerse o precaverse sino por medio de la decisión rápida del juez constitucional, o ante la comprobada ineficacia, según las circunstancias del caso, de la acción contenciosa legalmente prevista. No obstante, cuando la actuación administrativa a la que se acusa de ser vulneratoria de derechos fundamentales es aquella que culmina con la revocatoria de un acto propio por parte de la Administración, la jurisprudencia de esta Corporación ha sentado una doctrina según la cual la acción de tutela es procedente, en atención a los principios de buena fe y de seguridad jurídica. **En efecto, Si en dichas actuaciones administrativas no se observa el procedimiento legalmente previsto,***

⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-321 del 3 de mayo del 2007, M.P. dr. Rodrigo Escobar Gil.

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-730 del 5 de septiembre del 2002, M.P. dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

y si ello repercute en la afectación del derecho al debido proceso de los interesados en la decisión administrativa, la acción de tutela se erige como un medio de defensa judicial adecuado, pero solamente si no existe otro mecanismo de defensa judicial que sirva para garantizar tales derechos, o si existiendo no se revela como un mecanismo de defensa eficaz en el caso concreto, o se cierne la amenaza inminente de un perjuicio irremediable sobre esta clase de derechos.

En relación con los actos administrativos que hayan creado o modificado una situación jurídica de carácter particular y concreto o reconocido un derecho de igual categoría, es necesario obtener el consentimiento expreso y escrito del respectivo titular para poder proceder a su revocatoria directa. La anterior regla general conoce dos excepciones a las que se refiere el inciso 2° del artículo 73 del C.C.A.: una, la del acto que resulta de la aplicación del silencio administrativo positivo, y otra que se configura cuando es manifiesto que el acto administrativo fue obtenido ilícitamente. En los dos supuestos anteriores, **la Administración tiene la facultad de revocar su propio acto aún sin consentimiento del beneficiario, siempre que se agote como mínimo el procedimiento previsto en los artículos 14, 28, 34, 35 y 74 del Código Contencioso Administrativo** y que la manifiesta ilegalidad, tanto de las conductas reprochadas, como de los medios utilizados para lograr la expedición del acto administrativo, esté plenamente probada en el procedimiento administrativo que contemplan las referidas disposiciones.

Conforme al artículo 28 del C.C.A., en la actuación administrativa se aplicará ‘en lo pertinente’ lo dispuesto en el artículo 14 ibidem, que se refiere a la citación de terceros. No obstante, como ‘comunicación’ y ‘citación’ son términos que significan distintas cosas, pues comunicar es simplemente informar por cualquier medio sobre la existencia y objeto de la actuación administrativa, al paso que citar es el acto de la autoridad por medio del cual se ordena la comparecencia de una persona a dicha actuación, **la única manera de entender lo dispuesto en el artículo 28 cuando afirma que en las actuaciones administrativas se comunicará a los interesados la existencia y el objeto de la misma, para lo cual ‘se aplicará en lo pertinente’ lo dispuesto en el artículo 14, es considerando que “lo pertinente” es la manera en que se surtirá la comunicación, que será la misma en que se ordena llevar a cabo la citación cuando ella es requerida. Es decir, ‘por correo a la dirección que se conozca si no hay otro medio más eficaz’, dando ‘a conocer claramente el nombre del peticionario y el objeto de la petición’...**¹¹ (Resaltado no es del texto)

7. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO: Las enfermedades catastróficas, ruinosas o de alto costo, de conformidad con el artículo 16 de la Resolución 5261 de 1994¹² son: “...aquellas que representan una alta complejidad técnica en su manejo, alto costo, baja ocurrencia y bajo costo efectividad en su tratamiento...”

Establecía el artículo 17 de la Resolución 5261 de 1994¹³:

“ARTICULO 17. TRATAMIENTO PARA ENFERMEDADES RUINOSAS O CATASTROFICAS. para efectos del presente Manual se definen como aquellos tratamientos utilizados en el manejo de enfermedades ruinosas o catastróficas que se caracterizan por un bajo costo- efectividad en la modificación del pronóstico y representan un alto costo.

Se incluyen los siguientes:

- a. Tratamiento con radioterapia y quimioterapia para el cáncer.
- b. Diálisis para insuficiencia renal crónica, trasplante renal, de corazón, de médula ósea y de córnea.
- c. Tratamiento para el SIDA y sus complicaciones.
- e. Tratamiento quirúrgico para enfermedades del corazón y del sistema nervioso central.
- f. Tratamiento quirúrgico para enfermedades de origen genético o congénitas.
- g. Tratamiento médico quirúrgico para el trauma mayor.
- h. Terapia en unidad de cuidados intensivos.

¹¹ Corte Constitucional, Sentencia T-215 del 23 de marzo del 2006, M.P. dr. Marco Gerardo Monroy Cabra

¹² Ministerio de Salud, Resolución 5261 del 5 de agosto de 1994 “Por la cual se establece el Manual de Actividades, Intervenciones y Procedimientos del Plan Obligatorio de Salud en el Sistema General de Seguridad Social en Salud”. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%205261%20DE%201994.pdf

¹³ Ministerio de Salud, Ob. Cit.

h. Reemplazos articulares.”

Con posterioridad a dicha normativa, el Ministerio de Salud a través de la **Resolución 2291 de 2021**¹⁴, asignó para seguimiento por parte de la Cuenta de Alto Costo¹⁵ la **enfermedad renal crónica y sus precursoras (diabetes mellitus e hipertensión arterial), el VIH / Sida, la hemofilia y otras coagulopatías, la artritis, la hepatitis C y 11 tipos priorizados de cáncer**; además, en el **artículo 114** estableció lo siguiente:

“ARTÍCULO 114. ALTO COSTO. *Sin implicar modificaciones en los servicios y tecnologías de salud financiados con recursos de la UPC, entiéndase como de alto costo para efectos del no cobro de copago, los siguientes eventos y servicios:*

1. *Trasplante renal, corazón, hígado, médula ósea, páncreas, pulmón, intestino, multivisceral y córnea.*
2. *Atención de insuficiencia renal aguda o crónica, con tecnologías en salud para su atención y/o las complicaciones inherentes a la misma en el ámbito ambulatorio y hospitalario.*
3. *Manejo quirúrgico de enfermedades cardíacas, de aorta torácica y abdominal, vena cava, vasos pulmonares y renales, incluyendo las tecnologías en salud de cardiología y hemodinamia para diagnóstico, control y tratamiento, así como la atención hospitalaria de los casos de infarto agudo de miocardio.*
4. *Manejo quirúrgico para afecciones del Sistema Nervioso Central, incluyendo las operaciones plásticas en cráneo necesarias para estos casos, así como las tecnologías en salud de medicina física y rehabilitación que se requieran, asimismo, los casos de trauma que afectan la columna vertebral y/o el canal raquídeo siempre que involucren daño o probable daño de médula y que requiera atención quirúrgica, bien sea por neurocirugía o por ortopedia y traumatología.*
5. *Corrección quirúrgica de la hernia de núcleo pulposo incluyendo las tecnologías en salud de medicina física y rehabilitación que se requieran.*
6. *Reemplazos articulares.*
7. *Atención integral del gran quemado. Incluye las intervenciones de cirugía plástica reconstructiva o funcional para el tratamiento de las secuelas, la internación, fisioterapia y terapia física.*
8. *Manejo del trauma mayor.*
9. *Diagnóstico y manejo del paciente infectado por VIH/SIDA.*
10. *Atención integral de pacientes con cáncer.*
11. *Manejo de pacientes en Unidad de Cuidados Intensivos.*
12. *Manejo quirúrgico de enfermedades congénitas*

PARÁGRAFO 1o. *Se entiende como gran quemado al paciente con alguno de los siguientes tipos de lesiones:*

1. *Quemaduras de 2o y 3o grado, en más del 20% de la superficie corporal*
2. *Quemaduras del grosor total o profundo, en cualquier extensión, que afectan a manos, cara, ojos, oídos, pies y perineo o zona ano genital*
3. *Quemaduras complicadas por lesión por aspiración*
4. *Quemaduras profundas y de mucosas, eléctricas o químicas*
5. *Quemaduras complicadas con fracturas y otros traumatismos importantes*
6. *Quemaduras en pacientes de alto riesgo por ser menores de 5 años y mayores de 60 años, o complicadas por enfermedades intercurrentes moderadas, severas o estado crítico previo.*

PARÁGRAFO 2o. *Se entiende por trauma mayor el paciente que presenta lesión o lesiones graves provocadas por violencia exterior, que para su manejo médico-quirúrgico requiere la realización de procedimientos o intervenciones terapéuticas múltiples y que cualquiera de ellos se efectúe en un servicio de alta complejidad.”*

Inclusive, catalogar una **ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSO DE ALTO COSTO** deviene también de un listado Legal y Reglamentario¹⁶ amplio, y comoquiera que dicho listado no se agota con

¹⁴ Ministerio de Salud, Resolución 5521 del 27 de diciembre de 2013 “*Por la cual se define, aclara y actualiza integralmente el Plan Obligatorio de Salud (POS)*”. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-5521-de-2013.pdf>

¹⁵ Puede verse en: <https://cuentadealtocosto.org/site/>

¹⁶ Puede consultarse el listado de Leyes, Decretos y Resoluciones expedidas al respecto, en el Concepto del 18 de marzo de 2022, Radicado No. 202211600490951, expedido por el Ministerio de Salud. Recuperado de:

lo reglamentado por el Ministerio de Salud, ha sido la Corte Constitucional quien ha complementado los derroteros para identificar cómo catalogar una **ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO**. Así, en Sentencia T-447 de 2017¹⁷, se estableció:

“...Las enfermedades catastróficas son las afecciones graves, por lo general incurables, que ponen en peligro constantemente la vida de los pacientes, de igual forma, configuran diagnósticos clínicos cuyos tratamientos son costosos, que necesitan de muchos cuidados para su control, alteran totalmente la vida de los pacientes y de sus familias; afectando directamente sus rutinas domésticas, su trabajo, y las actividades que desempeñan en el quehacer diario. Por ende, los pacientes a quienes se les diagnostique una enfermedad de este tipo, tienden a pasar a depender, total o parcialmente, de medicamentos, sesiones de rehabilitación, cirugías paliativas o curativas, el suministro de insumos (sillas de ruedas o prótesis por ejemplo), tratamientos ininterrumpidos como las diálisis o trasplantes; lo cual hace necesario que cuenten con ayuda física, emocional y muchas veces económica para el manejo de las respectivas enfermedades.

Este tipo de enfermedades pueden ser catalogadas en **dos categorías**, a saber: **i) agudas**, que serán aquellas patologías que requieren de terapia intensiva, como son las quemaduras, los infartos cerebrales o cardiacos, las lesiones inmediatas producto de accidentes graves, derrames cerebrales, cáncer, traumatismos craneoencefálicos, entre otras; **ii) crónicas**, en donde los pacientes requieren de tratamiento continuo para poder vivir, pues en caso de interrumpirlo o no recibirlo, fallecerán como consecuencia de la enfermedad, en este grupo se encuentran diagnósticos como: la insuficiencia renal crónica (que requiere de diálisis permanente), la diabetes mellitus, la hipertensión arterial, los tumores cerebrales, las malformaciones congénitas, la fibrosis quística, el lupus eritematoso sistémico, las secuelas de quemaduras graves, la esclerosis múltiple, entre otras...” (Negritillas y subrayas van fuera de texto).

Al hacer referencia a la estabilidad laboral de los servidores públicos en condición de provisionalidad, la Corte Constitucional en Sentencia T-096 de 2018¹⁸ ha establecido:

“...Los servidores nombrados en provisionalidad en cargos de carrera, tal y como lo ha reconocido esta corporación en reiterados pronunciamientos, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que se traduce en que su retiro del servicio público solo tendrá lugar por causas objetivas previstas en la Constitución y en la ley, o para proveer el cargo que ocupan con una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos, razones todas estas que deberán ser claramente expuestas en el acto de desvinculación, como garantía efectiva de su derecho al debido proceso y al acceso en condiciones de igualdad a la función pública...”

Lo anterior permite clarificar y hacer énfasis en la condición de estabilidad intermedia de los empleados públicos nombrados en provisionalidad; es decir, bajo una especie de *interinidad* mientras la vacante es ocupada por un empleado con derechos de carrera, previo concurso. No obstante, en la misma Sentencia¹⁹ el Alto Tribunal advierte que:

“...De manera excepcional, la ley permite que los empleos de carrera puedan ser ocupados por servidores nombrados en provisionalidad cuando se presenten vacancias definitivas o temporales y, por razones del servicio, se requiera de personal suficiente para atender las necesidades de la administración, mientras estos se proveen en propiedad conforme a las formalidades legales o cesa la situación que originó la vacancia. En ese contexto, ha dicho la Corte, si bien es cierto el servidor no podrá permanecer indefinidamente en el cargo, tampoco se crea una equivalencia a un empleo de libre nombramiento y remoción, de ahí que no proceda su desvinculación por la simple voluntad discrecional del nominador. [...] Ahora bien, a pesar del carácter eminentemente transitorio de los nombramientos en provisionalidad en cargos de carrera, la Corte ha sido enfática en señalar que el servidor que se encuentra en dicha situación administrativa y, además, es sujeto de especial protección constitucional, como es el caso, entre otros, de las

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Concepto%20Jur%C3%ADdico%20202211600490951%20de%202022.pdf

¹⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-447 del 14 de julio de 2017. M.P. dr. Alejandro Linares Cantillo.

¹⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-096 del 20 de marzo de 2018. M.P. dr. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

¹⁹ Corte Constitucional, Ob. Cit.

personas en condición de discapacidad o que padecen grave enfermedad, ‘concorre una relación de dependencia intrínseca entre la permanencia en el empleo público y la garantía de sus derechos fundamentales, particularmente el mínimo vital y la igualdad de oportunidades. De allí que se sostenga por la jurisprudencia que la eficacia de esos derechos depende del reconocimiento de estabilidad laboral en aquellos casos, a través de un ejercicio de ponderación entre tales derechos y los principios que informan la carrera administrativa’ En ese sentido, el ente nominador está en la obligación de brindarle a los servidores en las condiciones especiales anotadas, un trato preferencial, como acción afirmativa, antes de proceder a nombrar en sus cargos a quienes integraron la lista de elegibles una vez superadas todas las etapas del respectivo concurso de méritos. Ello, con el fin de garantizar el goce real de sus derechos fundamentales (art. 2º Const.) y de llevar a efecto la cláusula constitucional que exige a las autoridades en un Estado Social de Derecho, prodigar una protección especial a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta (art. 13, inciso 3º Const.) (...).

“...En síntesis, a los servidores públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera no les asiste el derecho a la estabilidad propio de quien accede a la función pública por medio de un concurso de méritos. Sin embargo, sí gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, conforme a la cual, su retiro sólo procederá por razones objetivas previstas en la Constitución y en la ley, o para proveer la vacante que ocupan con una persona que haya superado satisfactoriamente las etapas de un proceso de selección e integre el registro de elegibles, dada la prevalencia del mérito como presupuesto ineludible para el acceso y permanencia en la carrera administrativa. En el caso de sujetos de especial protección constitucional, como lo son quienes se encuentran en condición de discapacidad o padecen grave enfermedad, cuando surja la obligación de nombrar en sus cargos a los elegibles de un concurso de méritos, la entidad nominadora deberá, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 2º y 13 de la Constitución Política y a los precedentes constitucionales, prodigarles un trato preferencial, en el sentido de adoptar las medidas necesarias para que sean los últimos en ser desvinculados del servicio público **y, en el evento en que existan vacantes disponibles en cargos iguales o equivalentes a los que venían ocupando, nombrarlos en provisionalidad mientras se realiza un nuevo concurso**...” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

Respecto a la protección especialísima en la desvinculación del cargo de carrera que son ocupados en provisionalidad, la Corte también se ha pronunciado, estableciendo en Sentencia T-373 de 2017²⁰ que:

“...Los funcionarios públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica, sin embargo, que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad. [...] **Cuando con fundamento en el principio del mérito surja en cabeza del nominador la obligación de nombrar de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y prepensionados, en aplicación de medidas afirmativas dispuestas en la constitución, y en la materialización del principio de solidaridad social, se debe proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar sus derechos y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento...**”

Es por ello que, tratándose de la especial protección que se da a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO**, se cuenta con precedentes constitucionales en los que se entiende que merecen especial protección del Estado y que esa protección adquiere la forma de la estabilidad laboral reforzada y puede ser garantizada vía acción de tutela. (Sentencia T-345 de 2015)²¹.

Esa protección denominada coloquialmente “reten social”, que podría definirse como una acción afirmativa que materializa el deber constitucional que tiene el Estado de conceder un trato diferenciado

²⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-373 del 8 de junio de 2017. M.P. dra. Cristina Pardo Schlesinger.

²¹ Corte Constitucional, Sentencia T-345 del 5 de junio de 2015. M.P. dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

a los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta. Además, es uno de los mecanismos previstos por el Legislador para garantizar la estabilidad laboral. Esta medida de protección especial deriva directamente de los mandatos constitucionales de protección a la igualdad material y a los grupos poblacionales anteriormente mencionados, dado que podrían sufrir consecuencias especialmente graves con su desvinculación. (Sentencia T-84 de 2018)²².

En ese sentido la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-638 de 2016²³, señaló que la protección denominada reten social desarrolla el artículo 13 de la Constitución, específicamente en sus incisos 3º y 4º, los cuales se refieren a la obligación de adoptar medidas de protección en favor de personas en debilidad manifiesta, que relaciona en su literalidad de la siguiente forma: “(...) *grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta, y en las cláusulas constitucionales que consagran una protección reforzada para ciertos grupos sociales, tales como las mujeres (art.43C.P), los niños (art. 44 C.P), las personas de tercera edad (art 46 C.P) y las personas con discapacidad (art.47 C.P)*”

Y es por ello que, en la citada Sentencia T-373 de 2017²⁴, la Corte Constitucional recuerda:

La estabilidad laboral de los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad que desempeñan cargos de carrera administrativa

En consonancia con el artículo 53 de la Constitución Política, según el cual una de las garantías mínimas que debe tener el trabajador es la estabilidad en el empleo, este Tribunal ha reconocido el ‘derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, que se deriva del principio de derecho a la igualdad de trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.’ (...) Así las cosas, la Corte Constitucional ha definido la estabilidad laboral como:

‘una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo, sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales’. (...)

Los titulares de la estabilidad laboral reforzada, tal como lo ha sostenido la Corte, son aquellas personas que se encuentran amparadas por el fuero sindical, en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, así como aquellos trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Al respecto, este Tribunal ha sostenido que dicha limitación hace referencia a una aplicación extensiva de la Ley 361 de 1997, (...) a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacidad o invalidez. (...)

Tratándose de los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, la Corte ha manifestado que gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causales legales que deben expresarse de manera clara en el acto de desvinculación. De esta manera, la Corte ha reiterado que ‘la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos.’ (...) Sobre este punto, en la sentencia SU-446 de 2011, la Corte señaló que:

²² Corte Constitucional, Ob. Cit.

²³ Corte Constitucional, Sentencia T-638 del 16 de noviembre de 2016. M.P. dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

²⁴ Corte Constitucional, Ob. Cit.

'la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente.'

Sin embargo, teniendo en cuenta que dentro de las personas que ocupan un cargo de carrera en provisionalidad, pueden haber sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes estén próximos a pensionarse, o personas que se encuentran en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, la Corte ha reconocido que 'antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en provisionalidad deberán ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento.' (...) En esta dirección, en sentencia SU-917 de 2010, esta Corporación precisó que **'la vinculación de estos servidores se prolongará hasta tanto los cargos que lleguen a ocupar sean provistos en propiedad mediante el sistema de carrera o su desvinculación cumpla los requisitos exigidos en la jurisprudencia constitucional.'**

A modo de conclusión, tal como se reiteró en las Sentencias T-373 de 2017 y T-464 de 2019, en aquellos casos en los que surge, con fundamento en el principio del mérito, la obligación de nombrar de la lista de elegibles a la persona que superó las etapas del concurso, **en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y pre pensionados, las entidades deben proceder con especial cuidado antes de efectuar los respectivos nombramientos, mediante la adopción de medidas afirmativas, (dispuestas en la constitución art. 13 numeral 3º, y en la materialización del principio de solidaridad social -art. 95 íbidem-), (...) relativas a su reubicación, y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento...** (Negrillas y subrayas no son del texto original).

Y finalmente, además de acceder a la protección constitucional de los derechos conculcados, instó: **"...a la Alcaldía de Ábrego (...) a que, en adelante, antes de proceder con el nombramiento de la lista de elegibles, de quienes superan las etapas de los concursos de méritos que coordina, identifique con todo rigor, los cargos que están siendo ocupados por sujetos de especial protección constitucional y adopte en cabeza de estos empleados, las acciones afirmativas a que haya lugar, de conformidad con las reglas jurisprudenciales reiteradas en esta sentencia..."**

Con posterioridad, mediante Sentencia T-342 de 2021²⁵, la Corte Constitucional recuerda:

5. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud

5.1. El derecho al trabajo fue incorporado en el artículo 25 de la Constitución Política y en esa misma norma se consagró el deber del Estado de asegurarle una protección especial. Por su parte, el artículo 53 de la Carta contiene los principios mínimos fundamentales que deben tenerse en cuenta en la reglamentación del estatuto del trabajo, dentro de los cuales está la estabilidad en el empleo.

5.2. Este principio garantiza al trabajador que "el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador".^[46]

5.3. Por otro lado, el artículo 13 de la Constitución Política estableció que el Estado debe garantizar una protección especial a las personas que se encuentren en "circunstancia de debilidad manifiesta". Y en la misma dirección, el artículo 47 superior consagró el deber del Estado de adelantar una

²⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-342 del 11 de octubre de 2021. M.P. dra. Cristina Pardo Schlesinger

“política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”. Estos mandatos constitucionales, interpretados sistemáticamente con el principio constitucional de estabilidad en el empleo, son la fuente del derecho a la estabilidad laboral reforzada, que protege a los trabajadores que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, como ocurre con las mujeres embarazadas,^[47] trabajadores sindicalizados,^[48] madres cabeza de familia^[49] y personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

5.4. Respecto a las personas con discapacidad, la jurisprudencia ha establecido que ¿constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial^[50],^[51] En el mismo sentido, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997^[52] se dispuso que ‘en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral (...) ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo’.

5.5. Esta norma fue objeto de análisis por la Corte Constitucional y en la sentencia C-531 de 2000 se decidió que era exequible, pero con la condición de que se entendiera que ‘carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato’.

5.6. En este punto es necesario distinguir dos definiciones: por un lado, el estado de invalidez y, por otro, el de discapacidad. Esta diferenciación es necesaria porque el derecho a la estabilidad reforzada no solamente cobija a quienes se encuentren en estado de invalidez o tengan algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral dictaminado por una autoridad competente. En estado de invalidez se encuentra una “persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.^[53] Por su parte, la discapacidad es ‘una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social’.^[54]

5.7. En este sentido, la Corte ha sostenido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada ‘no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares,^[55] toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho’.^[56]

6. En efecto, “los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de su salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’. Un fundamento del Estado constitucional es el ‘respeto a la dignidad humana’ (CP art. 1), y la Constitución establece que el trabajo, ‘en todas sus modalidades’, debe realizarse en condiciones dignas y justas (CP art 25). Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condición exclusiva de instrumentos”.^[57]

8. La provisión de cargos con lista de elegibles y la protección especial de los funcionarios nombrados en provisionalidad cuando se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud

8.1. Esta Corte ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse en casos en los que la persona que ocupaba un cargo con nombramiento provisional estaba en debilidad manifiesta por razones de salud. En esas circunstancias, esta Corporación ha definido que, si bien las personas que desempeñan un cargo público en provisionalidad no tienen derecho a permanecer en el mismo de manera indefinida, ‘si debe otorgárseles un trato preferencial como acción afirmativa antes de efectuar el nombramiento de quienes ocuparon los primeros puestos en la lista de elegibles del respectivo concurso de méritos, con el fin de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales’.^[62]

8.2. De manera que ‘antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en provisionalidad deberán ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando’.^[63]

10.4. Ahora bien, aunque los motivos no hayan sido discriminatorios, sino que el retiro de la actora fue el resultado del cauce natural del concurso de méritos, que exige el nombramiento de la persona que lo ha ganado, **los funcionarios con nombramiento provisional son titulares del derecho a la estabilidad reforzada, pues como fue señalado en la parte motiva de esta providencia, uno de los fundamentos de esta garantía radica en el mandato constitucional de protección especial a los ciudadanos que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. De manera que las personas que se encuentren en debilidad manifiesta son, sin duda, titulares del derecho a la estabilidad reforzada, aunque desempeñen cargos en provisionalidad.** La diferencia en este caso es el alcance de este derecho, que queda limitado por el mecanismo meritocrático de provisión de cargos en la administración pública.

10.5. Por ello, en la parte considerativa de esta sentencia también se puntualizó que las entidades públicas están obligadas a prever mecanismos dirigidos a proteger a las personas que desempeñen cargos en provisionalidad, deban ser retiradas con ocasión de la lista de elegibles y se encuentren en alguna situación de debilidad manifiesta. Es decir, las entidades públicas no deben actuar de forma automática, sin considerar las condiciones particulares de quienes han prestado sus servicios a la institución bajo la modalidad del nombramiento provisional, sino que deben estar atentas a identificar a aquellas que, por ejemplo, están en alguna situación de debilidad manifiesta por razones de salud. Una vez identificadas, debe verificar si hay plazas disponibles en las que puedan ser reubicadas y, al final, si no existe vacante, asegurarse que sean la últimas en ser desvinculadas. Este es el estándar constitucional que orienta a las entidades públicas para asegurar el derecho a la estabilidad reforzada de las personas nombradas en provisionalidad y que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud...” (Negrillas y subrayas son mías).

Y en esa misma línea de interpretación Constitucional, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en Concepto 017731 de 2021²⁶, estableció:

“...No obstante, en relación con la desvinculación de provisionales en situaciones especiales (como una discapacidad o enfermedad catastrófica) para proveer el cargo con quien ganó la plaza mediante concurso de méritos, me permito informarle que esta Dirección Jurídica ya ha absuelto interrogantes similares a los planteados en su consulta, razón por la que, le remito, para su conocimiento, copia del concepto marco número 9 en el que se concluyó lo siguiente:

5. De acuerdo con la sentencia de unificación de jurisprudencia SU-446 de 2011, la Corte Constitucional ha afirmado que cuando con fundamento en el principio del mérito (art. 125 C.P.) surja en cabeza del nominador la obligación de nombrar de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y prepensionados, en aplicación de medidas afirmativas dispuestas en la Constitución Política (art. 13 numeral 3º), y en la materialización del principio de solidaridad social (art. 95 ibídem), se debe proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar sus derechos.

6. Por ejemplo, de existir cargos vacantes similares o equivalentes a los que venían ocupando podrán ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento.

7. Otra de las medidas afirmativas en favor de las personas en situación de discapacidad se establece en el Decreto 1083 de 2015, el cual consagra el procedimiento a seguir en los casos en que la lista de elegibles para la provisión definitiva de empleos públicos de carrera

²⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública, Concepto del 20 de enero de 2021, Radicado No. 20216000017731. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=158990>

administrativa esté conformada por un número menor de personas que el de vacantes ofertadas.

8. Por tanto, cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.

Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

En ese sentido, y atendiendo puntualmente a su consulta se concluye que no es procedente la reubicación de los empleados que se encuentran nombrados en provisionalidad en una condición especial por ser diagnosticados con una enfermedad o discapacidad, por cuanto la naturaleza de su empleo genera una estabilidad relativa que debe ceder ante los derechos de mérito de quién superó un proceso de selección y se encuentra en lista de elegibles.

No obstante, la Entidad, en cumplimiento de la jurisprudencia en cita, deberá proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar los derechos de las personas en situación especial de indefensión para lo que deberá, en la medida de sus posibilidades, aplicar las acciones afirmativas necesarias que garanticen el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales... (Negrillas y subrayas son mías).

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONÓMICA: Los(as) padres o madres cabezas de familia in alternativa económica son "...requiere la confluencia de los siguientes elementos, a saber: (i) que la mujer (u hombre) tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas 'incapacitadas' para trabajar; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer (u hombre) en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre (o madre) de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia. De igual modo, la verificación de las circunstancias anteriormente enunciadas debe realizarse en el marco de un procedimiento administrativo, que otorgue la plenitud de las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso. ..."²⁷ (Paréntesis fuera de texto original).

Por su parte, el **Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 del 26 de mayo de 2015**, en su **artículo 2.2.12.1.1.1.**, estableció:

"artículo 2.2.12.1.1.1. Definiciones. Para los efectos de la protección especial en caso de supresión del empleo como consecuencia de una reforma de planta de personal, se entiende por:

1. **Madre o padre cabeza de familia sin alternativa económica:** Entiéndase por madre o padre cabeza de familia, quien siendo soltera(o) o casada(o), tenga bajo su cargo, 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 compañera(o) permanente o deficiencia sustancial de los demás miembros del núcleo familiar."

Es decir que no se accede a esa protección por el solo hecho de ser considerado como el único miembro de la familia con ingresos, sino que también debe demostrarse el incumplimiento de las obligaciones alimentarias y de cuidado de la pareja (fuere hombre o mujer) y la ausencia de un tejido

²⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-084 del 5 de marzo del 2018, M.P. dra. Gloria Stella Ortiz Delgado.

familiar que no le permita a la persona mantener a los familiares ascendentes o descendientes que tiene a cargo y que están en imposibilidad de trabajar.

Al hacer referencia a la estabilidad laboral de los servidores públicos en condición de provisionalidad, la Corte Constitucional en Sentencia T-096 de 2018²⁸ ha establecido:

“...Los servidores nombrados en provisionalidad en cargos de carrera, tal y como lo ha reconocido esta corporación en reiterados pronunciamientos, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que se traduce en que su retiro del servicio público solo tendrá lugar por causales objetivas previstas en la Constitución y en la ley, o para proveer el cargo que ocupan con una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos, razones todas estas que deberán ser claramente expuestas en el acto de desvinculación, como garantía efectiva de su derecho al debido proceso y al acceso en condiciones de igualdad a la función pública...”

Lo anterior permite clarificar y hacer énfasis en la condición de estabilidad intermedia de los empleados públicos nombrados en provisionalidad; es decir, bajo una especie de *interinidad* mientras la vacante es ocupada por un empleado con derechos de carrera, previo concurso. No obstante, en la misma Sentencia²⁹ el Alto Tribunal advierte que:

“...De manera excepcional, la ley permite que los empleos de carrera puedan ser ocupados por servidores nombrados en provisionalidad cuando se presenten vacancias definitivas o temporales y, por razones del servicio, se requiera de personal suficiente para atender las necesidades de la administración, mientras estos se proveen en propiedad conforme a las formalidades legales o cesa la situación que originó la vacancia. En ese contexto, ha dicho la Corte, si bien es cierto el servidor no podrá permanecer indefinidamente en el cargo, tampoco se crea una equivalencia a un empleo de libre nombramiento y remoción, de ahí que no proceda su desvinculación por la simple voluntad discrecional del nominador. [...] Ahora bien, a pesar del carácter eminentemente transitorio de los nombramientos en provisionalidad en cargos de carrera, la Corte ha sido enfática en señalar que el servidor que se encuentra en dicha situación administrativa y, además, es sujeto de especial protección constitucional, como es el caso, entre otros, de las personas en condición de discapacidad o que padecen grave enfermedad, ‘concorre una relación de dependencia intrínseca entre la permanencia en el empleo público y la garantía de sus derechos fundamentales, particularmente el mínimo vital y la igualdad de oportunidades. De allí que se sostenga por la jurisprudencia que la eficacia de esos derechos depende del reconocimiento de estabilidad laboral en aquellos casos, a través de un ejercicio de ponderación entre tales derechos y los principios que informan la carrera administrativa’ En ese sentido, el ente nominador está en la obligación de brindarle a los servidores en las condiciones especiales anotadas, un trato preferencial, como acción afirmativa, antes de proceder a nombrar en sus cargos a quienes integraron la lista de elegibles una vez superadas todas las etapas del respectivo concurso de méritos. Ello, con el fin de garantizar el goce real de sus derechos fundamentales (art. 2º Const.) y de llevar a efecto la cláusula constitucional que exige a las autoridades en un Estado Social de Derecho, prodigar una protección especial a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta (art. 13, inciso 3º Const.) (...).

“...En síntesis, a los servidores públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera no les asiste el derecho a la estabilidad propio de quien accede a la función pública por medio de un concurso de méritos. Sin embargo, sí gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, conforme a la cual, su retiro sólo procederá por razones objetivas previstas en la Constitución y en la ley, o para proveer la vacante que ocupan con una persona que haya superado satisfactoriamente las etapas de un proceso de selección e integre el registro de elegibles, dada la prevalencia del mérito como presupuesto ineludible para el acceso y permanencia en la carrera administrativa. En el caso de sujetos de especial protección constitucional, como lo son quienes se encuentran en condición de discapacidad o padecen grave enfermedad, cuando surja la obligación de nombrar en sus cargos a los elegibles de un concurso de méritos, la entidad nominadora deberá, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 2º y 13 de la Constitución Política y a los precedentes constitucionales, prodigarles un trato preferencial, en el sentido de adoptar las medidas necesarias para que sean los últimos en ser desvinculados del servicio público y, en el evento en que existan vacantes

²⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-096 del 20 de marzo de 2018. M.P. dr. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

²⁹ Corte Constitucional, Ob. Cit.

disponibles en cargos iguales o equivalentes a los que venían ocupando, nombrarlos en provisionalidad mientras se realiza un nuevo concurso... (Negritas y subrayas fuera de texto).

Respecto a la protección especialísima en la desvinculación de cargo de carrera que son ocupados en provisionalidad, la Corte también se ha pronunciado, estableciendo en Sentencia T-373 de 2017³⁰ que:

*“...Los funcionarios públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica, sin embargo, que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad. [...] **Cuando con fundamento en el principio del mérito surja en cabeza del nominador la obligación de nombrar de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y prepensionados, en aplicación de medidas afirmativas dispuestas en la constitución, y en la materialización del principio de solidaridad social, se debe proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar sus derechos y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento...**”*

27

Es por ello que, tratándose de la especial protección que se da a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONÓMICA**, se cuenta con precedentes constitucionales en los que se entiende que merecen especial protección del Estado y que esa protección adquiere la forma de la estabilidad laboral reforzada y puede ser garantizada vía acción de tutela. (Sentencia T-345 de 2015)³¹.

Esa protección a los padres o madres cabeza de familia forma parte de la protección denominada coloquialmente “reten social”, que podría definirse como una acción afirmativa que materializa el deber constitucional que tiene el Estado de conceder un trato diferenciado a las mujeres y hombres cabeza de familia que se encuentran en estado de debilidad manifiesta. Además, es uno de los mecanismos previstos por el Legislador para garantizar la estabilidad laboral de las madres y padres cabeza de familia. Esta medida de protección especial deriva directamente de los mandatos constitucionales de protección a la igualdad material y a los grupos poblacionales anteriormente mencionados, dado que podrían sufrir consecuencias especialmente graves con su desvinculación. (Sentencia T-84 de 2018)³².

En ese sentido la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-638 de 2016³³, señaló que la protección denominada reten social desarrolla el artículo 13 de la Constitución, específicamente en sus incisos 3º y 4º, los cuales se refieren a la obligación de adoptar medidas de protección en favor de personas en debilidad manifiesta, que relaciona en su literalidad de la siguiente forma: “(...) *grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta, y en las cláusulas constitucionales que consagran una protección reforzada para ciertos grupos sociales, tales como las mujeres (art.43C.P), los niños (art. 44 C.P), las personas de tercera edad (art 46 C.P) y las personas con discapacidad (art.47 C.P)*”

Y es por ello que, en la citada Sentencia T-373 de 2017³⁴, la Corte Constitucional recuerda:

La estabilidad laboral de los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad que desempeñan cargos de carrera administrativa

En consonancia con el artículo 53 de la Constitución Política, según el cual una de las garantías mínimas que debe tener el trabajador es la estabilidad en el empleo, este Tribunal ha reconocido el ‘derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, que se deriva del principio de derecho a la igualdad de trabajo y que se materializa con medidas

³⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-373 del 8 de junio de 2017. M.P. dra. Cristina Pardo Schlesinger.

³¹ Corte Constitucional, Sentencia T-345 del 5 de junio de 2015. M.P. dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

³² Corte Constitucional, Ob. Cit.

³³ Corte Constitucional, Sentencia T-638 del 16 de noviembre de 2016. M.P. dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

³⁴ Corte Constitucional, Ob. Cit.

diferenciales en favor de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. (...) Así las cosas, la Corte Constitucional ha definido la estabilidad laboral como:

'una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo, sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales.' (...)

Los titulares de la estabilidad laboral reforzada, tal como lo ha sostenido la Corte, son aquellas personas que se encuentran amparadas por el fuero sindical, en condición de invalidez o discapacidad **y las mujeres en estado de embarazo**, así como aquellos trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Al respecto, este Tribunal ha sostenido que dicha limitación hace referencia a una aplicación extensiva de la Ley 361 de 1997, (...) a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacidad o invalidez. (...)

Tratándose de los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, la Corte ha manifestado que gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causales legales que deben expresarse de manera clara en el acto de desvinculación. De esta manera, la Corte ha reiterado que *'la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos.'* (...) Sobre este punto, en la sentencia SU-446 de 2011, la Corte señaló que:

'la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente.'

Sin embargo, teniendo en cuenta que dentro de las personas que ocupan un cargo de carrera en provisionalidad, pueden haber sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes estén próximos a pensionarse, o personas que se encuentran en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, la Corte ha reconocido que 'antes de proceder al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, los funcionarios que se encuentren en provisionalidad deberán ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente de manera provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que se venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento.' (...) En esta dirección, en sentencia SU-917 de 2010, esta Corporación precisó que **'la vinculación de estos servidores se prolongará hasta tanto los cargos que lleguen a ocupar sean provistos en propiedad mediante el sistema de carrera o su desvinculación cumpla los requisitos exigidos en la jurisprudencia constitucional.'**

A modo de conclusión, tal como se reiteró en las Sentencias T-373 de 2017 y T-464 de 2019, en aquellos casos en los que surge, con fundamento en el principio del mérito, la obligación de nombrar de la lista de elegibles a la persona que superó las etapas del concurso, **en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y pre pensionados, las entidades deben proceder con especial cuidado antes de efectuar los respectivos nombramientos,**

mediante la adopción de medidas afirmativas, (dispuestas en la constitución art. 13 numeral 3º, y en la materialización del principio de solidaridad social -art. 95 ibídem-), (...) relativas a su reubicación, y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento...
(Negrillas y subrayas no son del texto original).

Y finalmente, además de acceder a la protección constitucional de los derechos conculcados, instó: “...a la Alcaldía de Ábrego (...) a que, en adelante, antes de proceder con el nombramiento de la lista de elegibles, de quienes superan las etapas de los concursos de méritos que coordina, identifique con todo rigor, los cargos que están siendo ocupados por sujetos de especial protección constitucional y adopte en cabeza de estos empleados, las acciones afirmativas a que haya lugar, de conformidad con las reglas jurisprudenciales reiteradas en esta sentencia...”

Y en esa misma línea de interpretación Constitucional, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en Concepto 034961 de 2022³⁵, estableció:

“... ‘Sin embargo, la Fiscalía General de la Nación, pese a la discrecionalidad de la que gozaba, **sí tenía la obligación de dar un trato preferencial, como una medida de acción afirmativa a: i) las madres y padres cabeza de familia; ii) las personas que estaban próximas a pensionarse, entendiéndose a quienes para el 24 de noviembre de 2008 (fecha en que se expidió el Acuerdo 007 de 2008) les faltaren tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la respectiva pensión; y iii) las personas en situación de discapacidad.**

‘En estos tres eventos la Fiscalía General de la Nación ha debido prever mecanismos para garantizar que las personas en las condiciones antedichas, fueran las últimas en ser desvinculadas, porque si bien una cualquiera de las situaciones descritas no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos. Como el ente fiscal no previó dispositivo alguno para no lesionar los derechos de ese grupo de personas, estando obligado a hacerlo, en los términos del Artículo 13 de la Constitución, esta Corte le ordenará a la entidad que dichas personas, de ser posible, sean nuevamente vinculadas en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía de los que venían ocupando” (negrillas originales).

Conforme a las disposiciones dadas por la Corte Constitucional y para dar respuesta a su interrogante, el trato preferencial como acción afirmativa consiste en que antes de procederse al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, las personas con una situación especial han de ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento. ‘La vinculación de estos servidores se prolongará hasta tanto los cargos que lleguen a ocupar sean provistos en propiedad mediante el sistema de carrera o su desvinculación cumpla los requisitos exigidos en la jurisprudencia constitucional, contenidos, entre otras, en la sentencia SU-917 de 2010’...” (Negrillas y subrayas son mías).

Al ostentar la parte accionante una calidad de especial protección, con base en la Sentencia T-084 de 2018³⁶, que extiende la cobertura de esta protección especial, es procedente brindar la protección a través de la Acción de Tutela, por el inminente daño que se me estaría generando al desvincularme injustificadamente de mi empleo, ya que, además que sobre mis hombros recaen todas las cargas económicas familiares en que se pueden incurrir para el desarrollo completo de un ser humano, esto incluye: alimentación, vestimenta, educación, recreación entre muchos otros, mi vida y el pleno desarrollo de mis derechos fundamentales devienen del sostenimiento de la relación laboral que propugno, amén de la atención primaria en salud debido al complicado estado que detento, el cual exige una continua observación, seguimiento y tratamiento adecuado. Por esto, es de máxima importancia la conservación de dicho cargo, puesto que ésta es la única fuente de ingresos de mi hogar

³⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública, Concepto del 24 de enero de 2022, Radicado No.: 20226000034961. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=179886>

³⁶ Corte Constitucional, Ob. Cit.

y el sustento en salud personal, que puede garantizar una calidad de vida digna. Siendo así, la honorable Corte Constitucional en la Sentencia citada ha destacado que las políticas o medidas del Estado encaminadas a favorecer a determinadas personas o grupos, son establecidas con el fin de eliminar o disminuir desigualdades o discriminaciones, y éstas gozan de especial protección constitucional.

En relación con las **medidas afirmativas** en favor de las personas que gozan de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA y el procedimiento a seguir, en los casos en que la lista de elegibles para la provisión definitiva de empleos públicos de carrera administrativa esté conformada por un número menor de personas que el de vacantes ofertadas, el **Decreto 1083 de 2015** consagra:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.**
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.**
- 3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.**
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.” (Negritas y subrayas son mías).

De acuerdo con el Parágrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, si en un concurso de méritos se convocan cinco (5) cargos y en la lista de elegibles quedan tres (3) personas, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad, acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia, ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia y tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Así las cosas, de conformidad con las pruebas obrantes en la presente acción Constitucional, se deduce con mediana claridad la especialísima protección que gozo en torno a mi vinculación en provisionalidad

definitiva por la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO – MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONÓMICA**; protección que desconocen los **Procesos de Selección No. 2174 de 2021 (Directivos Docentes y Docentes para el Departamento del Meta)**, convocados por el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, y la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL META**, al no haber aplicado de manera correcta las garantías establecidas 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** y el **artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021**, por lo que se ha contravenido tanto el ordenamiento Constitucional como legal, haciendo indispensable un pronunciamiento judicial con carácter urgente, que garantice la protección in mediata a mis derechos fundamentales conculcados y evite así un perjuicio irremediable.

VI. 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...”³⁷ (Negrillas y subrayas no son del texto original).*

De conformidad con la prueba documental adjuntada, se encuentra acreditado el perjuicio irremediable, pues el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, y la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL META**, ME HAN **DESVINCULADO (POR TERMINACIÓN) DE MI VINCULACIÓN PROVISIONAL EN VACANCIA DEFINITIVA**, sin el respeto de la protección especial por la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO Y desconocer mi condición de MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONÓMICA**;; materializándose así la vulneración inminente y grave de los derechos fundamentales mencionados.

Al respecto, la Sentencia T-318 de 2017³⁸ 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

³⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-956 del 19 de diciembre de 2013. M.P. dr. Luis Ernesto Vargas Silva.

³⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-318 del 12 de mayo de 2017. M.P. dr. Antonio José Lizarazo Ocampo.

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...”

Así mismo, este Tribunal, ha destacado que cuando se trata de esta hipótesis, el accionante deberá acreditar: (i) una afectación inminente del derecho -elemento temporal respecto al daño-; (ii) la urgencia de las medidas para remediar o prevenir la afectación; (iii) la gravedad del perjuicio – irremediable.

Ahora bien, en cuanto al segundo supuesto, que hace referencia a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, se tiene que este “ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata. La idoneidad del medio judicial puede determinarse, según la Corte lo ha indicado, examinando el objeto de la opción judicial alternativa y el resultado previsible de acudir a ese otro medio de defensa judicial”. Así, el juez constitucional deberá efectuar un análisis particular del caso en concreto, pues en este podría percatarse que la acción ordinaria no permite resolver la cuestión en una dimensión constitucional o adoptar las medidas necesarias para la protección de los derechos fundamentales afectados.

En síntesis, la acción constitucional no puede desplazar al juez ordinario y solo subsidiariamente, en eventos excepcionales definidos por la jurisprudencia, aquella puede invocarse para solicitar una protección transitoria, o una protección definitiva. Cuando se invoca el perjuicio irremediable, el peticionario debe acreditarlo aportar mínimos elementos de juicio que le permitan al juez constitucional comprobar la existencia de este elemento...”

Ahora bien, puede el Juez Constitucional considerar que existen otros mecanismos para atacar los Actos de la Administración frente al Concurso de Méritos, al encontrar que la argumentación de las Accionadas cuenta con fundamentación fáctica o jurídica que se aprecie inicialmente como razonable, de poseer la apariencia de buen derecho (*fumus boni iuris*); a lo cual se debe insistir en el perjuicio irremediable al que se me estaría sometiendo, pues obligaría a iniciar el trámite a través de la Jurisdicción Contenciosa – Administrativa, solicitando a las Entidades Accionadas la aplicación de la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO, a través del Agotamiento de la Actuación Administrativa (Ley 1755 de 2015 y C.P.A.C.A.); dar el compás de espera para que las Entidades respondan (15 días hábiles, como mínimo), y ante la negativa en la respuesta (sin contar el caso del Silencio Administrativo Negativo – 3 meses), proceder a la presentación de la Solicitud de Conciliación Prejudicial como requisito de Procedibilidad (Ley 640 de 2001 y C.P.A.C.A.) ante los Procuradores Delegados ante los Juzgados Administrativos, que cuentan con un término máximo de tres (3) meses para resolver la solicitud, citando a las Entidades, las cuales en la gran mayoría de casos, no concilian³⁹; y una vez agotado este requisito, la presentación del Medio de Control de Acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho de Carácter Laboral ante la Oficina de Apoyo Judicial para los Juzgados Administrativos del respectivo Circuito Judicial, el cual, en el mejor de los casos, puede llegar a una media de “430 días hábiles de la Rama Judicial”⁴⁰ en Primera Instancia, y una “duración nacional promedio en esta etapa procesal de 269 días corrientes”⁴¹ en Segunda Instancia, lo que en términos de protección constitucional a mi estatus de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO, lo haría inoperante, pues el lapso para culminar la provisión de cargos a través del Concurso de Méritos podría darse en los primeros meses de este semestre, inclusive, ubicando un escenario ya no de prevención de la vulneración del derecho, sino de consumación del hecho violatorio de mis derechos

³⁹ RUIZ TORRES, S. *Vicisitudes de la Conciliación Prejudicial en los Procesos Contencioso Administrativos*. Universidad Externado de Colombia. 2018. Recuperado de: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/cc443c14-a5ca-4780-9221-6b2bac08bb90/content>

⁴⁰ Consejo Superior de la Judicatura, *Resultados del Estudio de Tiempos Procesales*. Bogotá, 2016, Abril, Pág. 205. Recuperado de: https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1545778/8829673/TOMO+I+TIEMPOS+PROCESALES_18122015.pdf/2da294fd-3ef6-4820-b9e0-7a892b1bdbf0

⁴¹ Consejo Superior de la Judicatura, Ob. Cit, Pág. 240.

fundamentales, con ocasión de la CONFIGURACIÓN DE LA LISTA DE ELEGIBLES y posteriormente con la AUDIENCIA DE ESCOGENCIA DE PLAZA asignando los cargos docentes y directivos docentes.

Así, en la ya mencionada Sentencia T-063 de 2022⁴² ha quedado establecido:

“...Ahora bien, es importante reseñar algunas de las diferencias existentes entre la eficacia que ofrece la acción de tutela por un lado y las medidas cautelares desarrolladas por el CPACA, por otro lado, en relación con la protección de los derechos fundamentales de los afectados. En Sentencia SU-691 de 2017, la Corte identificó algunas de ellas. ‘la más relevante es que las acciones de nulidad y restablecimiento del derecho iniciadas ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, deben presentarse por intermedio de un abogado y el procedimiento, a pesar de los avances normativos en pro de la eficacia del derecho de acceso a la administración de justicia, se rige por la formalidad y por la regla de la justicia rogada. Por su parte, la acción de tutela no requiere de apoderado judicial y se rige, en contraposición, por el principio de informalidad y permite la adopción de fallos extra y ultra petita. Además, las medidas provisionales proferidas por el juez de tutela no requieren de caución por parte del accionante, lo que sí ocurre ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, salvo en lo relativo a la suspensión provisional de actos administrativos.’

Sumado a lo anterior, es evidente que, la desvinculación laboral de los accionantes, implicó una afectación a su mínimo vital y al de las personas bajo su cargo, dado que el salario que devengaban por los puestos que ocupaban al interior de la Alcaldía de Ábrego, constituía su único sustento económico. Con ello, los actores quedaron expuestos a un mayor grado de vulnerabilidad.

*A partir de lo expuesto, se evidencia que, pese a que los accionantes promovieron el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, **en este caso resulta procedente la intervención del juez constitucional, ante la inminente necesidad de salvaguardar el derecho fundamental al mínimo vital de los accionantes. Pues la demora que ha permeado los procesos que adelantaron ante la JCA, ha generado una vulneración prolongada de tal garantía y ha creado un riesgo de perjuicio irremediable, considerando las circunstancias de vulnerabilidad en las que se encuentra cada uno de los accionantes, especialmente por su edad**, estado de salud, condición de padres cabeza de familia (...), desempleados y en situación de pobreza.*

Por las mismas razones, resultaría desproporcionado, seguir sometiendo a los actores a un juicio dispendioso que en el caso concreto ha constituido una espera interminable y que además debe surtir por intermedio de un apoderado judicial. Dicha situación refuerza la conclusión de que la eficacia que ofrece la acción de tutela, en relación con la protección de los derechos fundamentales de los accionantes en este asunto, supera la eficacia que debería caracterizar un proceso administrativo previsto para estos casos, sobretodo, mediante la adopción de medidas cautelares... (Negritas y subrayas fuera de texto).

Conforme lo expuesto, es procedente la solicitud de analizar los argumentos del aquí tutelante, en el marco de la protección de los derechos fundamentales conculcados, de cara a la moralidad administrativa y considerando la conexidad con los derechos humanos 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.)**, **DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL (Art. 48, C.N.)** y **DERECHO A LA SALUD (Art. 49, C.N.)**, Y **PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.)**, **AL MINIMO VITAL ENTRE OTROS**, así como los principios de **LA CONFIANZA LEGÍTIMA**, **LA EQUIDAD**, **EDUCACIÓN DE CALIDAD**, **DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO**, **MÉRITO** Y **LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**.

Su señoría, con lo aquí enunciado y el anexo de mi historia laboral se puede evidenciar como han evolucionado estas enfermedades en mi integridad, las cuales no son solamente físicas si no también mentales, al no estar vinculada laboralmente y no poder cotizar a salud, mi integridad y la de mi familia

⁴² Corte Constitucional, Ob. Cit.

se encuentra en estado vulnerable al no tener los medios económicos para continuar con estos tratamientos y terapias.

VII. AUSENCIA DE PARALELISMO DE ACCIÓN

De conformidad con el **artículo 37 del Decreto 2591 de 1991**, manifiesto bajo gravedad de juramento que no he presentado otra Acción de Tutela respecto de los mismos Hechos y Derechos.

VIII. PETICIÓN FORMAL

1. SENTENCIA DE TUTELA:

1.1. Se ampare el 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.), DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL (Art. 48, C.N.) y DERECHO A LA SALUD (Art. 49, C.N.), Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD (Art. 42, C.N.), AL MINIMO VITAL ENTRE OTROS, así como los principios de LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, y cualquier otro del mismo rango que se determine como violado.**

1.2. COMO MECANISMO DEFINITIVO:

1.2.1. Se ordene a las Entidades Accionadas que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la Sentencia, me reincorporen a mis actividades de docente en condiciones iguales o mejores para continuar con mis labores de docencia y de mis tratamientos médicos.

1.2.2. Las que usted considere pertinentes su Señoría, en la especial protección de mis derechos fundamentales al encontrarme ante una **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – ENFERMEDAD CATASTRÓFICA, RUINOSA O DE ALTO COSTO – MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA SIN ALTERNATIVA ECONÓMICA**

IX. PRUEBAS

A efectos de ser tenidas en cuenta, solicitó a(la) señora(a) Juez, decretar y practicar las siguientes:

1. Copia de mi Cédula de ciudadanía.
2. Resolución No. 057 del 10 de enero de 2024.
3. Derecho de petición de solicitud de traslado del 16 de noviembre de 2022.
4. Derecho de petición de solicitud de traslado del 02 de febrero de 2023.
5. Derecho de petición del 30 de mayo de 2023.
6. Derecho de petición del 16 de noviembre de 2023.
7. Respuesta Gobernación del Meta del 18 de noviembre de 2022.
8. Respuesta Gobernación del Meta del 20 de febrero de 2023.
9. Respuesta Gobernación del Meta del 22 de febrero de 2023.
10. Respuesta Gobernación del Meta del 22 de junio de 2023.
11. Respuesta Gobernación del Meta del 09 de agosto de 2023.
12. Respuesta Gobernación del Meta del 04 de diciembre de 2023.
13. Respuesta Gobernación del Meta del 14 de diciembre de 2023.
14. Epicrisis consultas Soluciones Integrales en Salud Ocupacional Colombia SAS del 05 de mayo de 2023.
15. Epicrisis consultas Soluciones Integrales en Salud Ocupacional Colombia SAS del 04 de diciembre de 2023.

16. Epicrisis consultas Soluciones Integrales en Salud Ocupacional Colombia SAS del 24 de octubre de 2022.
17. Remisión de pacientes con recomendaciones laborales del 11 de noviembre de 2020.
18. Consulta de control o seguimiento especialista en Endocrinología. En Multisalud SAS del 17 de febrero de 2023.
19. Reporte historia clínica en Multisalud SAS del 18 de noviembre de 2023.
20. Consulta de control o de seguimientos especialistas en Neurología del 08 de agosto de 2019.
21. Reporte historia clínica en JERSALUD SAS del 18 de septiembre de 2019.
22. Solicitud de laboratorios en JERSALUD SAS del 08 de abril de 2021.
23. Reporte historia clínica en JERSALUD SAS del 18 de mayo de 2023.
24. Reporte historia clínica en JERSALUD SAS del 21 de septiembre de 2022.
25. Incapacidades y historia clínica en JERSALUD SAS del 10 de mayo de 2023.
26. Recomendaciones de medico laboral de la unión temporal Medisalud del 24 de octubre de 2022.
27. Recomendaciones de medico laboral de la unión temporal Medisalud del 17 de febrero de 2023.
28. Interpretación de estudios de imagenología de Multisalud SAS, del 10 de mayo de 2023.
29. Resonancia magnética de columna Lumbosacra en DIAXME el 05 de marzo de 2023.
30. Recomendaciones por parte de JERSALUD SAS del 18 de noviembre de 2022.
31. Planilla de registro atención y asistencia en terapias de trastorno y ansiedad. En Medicoop IPS del 05 de mayo de 2022.
32. Formato de asignación de servicios de la unión temporal Medisalud del 22 de enero de 2024.
33. Ordenes de servicio para la toma de radiografías en columna y cadera, del 12 de diciembre de 2023.
34. Las que el señor Juez considere necesarias.

X. COMPETENCIA

Es usted, Señor(a) Juez Constitucional, competente para conocer de esta Acción de Tutela, de conformidad con lo dispuesto en el **numeral 2 del artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015**, modificado por el **Decreto 333 de 2021**, que indica que: *“Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden nacional serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces del Circuito o con igual categoría.”*

XI. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento mi pedimento en lo establecido en los artículos Art. 23, 86 de la Constitución Nacional y Decretos Reglamentarios 2591 de 1991, 306 de 1992 y D. L. 1382/2000; Decreto 2150 de 1995, art. 10; Ley 962 de 2005, arts. 11 y 14; Ley 1755 de 2015.

XII. ANEXOS

1. Las relacionadas en el Acápite de Pruebas.
2. Una copia en formato PDF de la Acción de Tutela y sus anexos para el traslado a las Entidades Accionadas y para el archivo de su Juzgado.

XIII. NOTIFICACIONES

ACCIONANTE: En la dirección Condominio Balcones del Sol Torre 7 Apto 102 en el Municipio de Restrepo (meta). Cel. 318 738 0477. Email: beberly.ibon@hotmail.com

ACCIONADAS: En las direcciones referenciadas.

Del(la) señor(a) Juez,



BEBERLY IBON NOGUERA VELANDÍA
C. C. 40,418.807 DE PUERTO LOPEZ META