



Señor

**JUEZ DEL CIRCUITO DE FLORENCIA**

Con Funciones de Juez de Tutela

Florencia – Caquetá

PROCESO	ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA
ACCIONANTE	MAGNOLIA DEL CARMEN MELO MAYA
ACCIONADO	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ – SECRETARIA EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL
ASUNTO	VIOLACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES

**YEISON MAURICIO COY ARENAS**, mayor de edad, identificado con la C.C. No. 1.117.501.052 expedida en Florencia- Caquetá, abogado titulado y en ejercicio de la profesión, portador de la T.P. No. 1.117.501.052 del Consejo Superior de la Judicatura, con domicilio profesional en la Calle 16ª No. 6-100 Oficina 206 Edificio Normandía, Barrio Siete (7) de Agosto de la Ciudad de Florencia, Caquetá, abonado telefónico 3118479262 y Correo electrónico [coyarenas@hotmail.com](mailto:coyarenas@hotmail.com) actuando en la calidad de apoderado judicial de la señora **MAGNOLIA DEL CARMEN MELO MAYA**, mayor de edad, identificada con la C.C. No. 40.081.121 de Valparaíso, Caquetá, con abonado telefónico 3138410689, domiciliada en el Municipio de Valparaíso, y correo electrónico [mmelomaya@gmail.com](mailto:mmelomaya@gmail.com) de manera respetuosa acudo a su despacho a presentar **ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA** contra **DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ**, Persona Jurídica de Derecho Público del orden Departamental, identificado con Nit. No. 800-091594-4, **SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL CAQUETÁ**, representado legalmente por el señor Gobernador **ARNULFO GASCATRUJILLO** y/o quien haga sus veces o este encargado de sus funciones, con domicilio principal en la Calle 15 Carrera 13 Esquina, Barrio El Centro de la Ciudad de Florencia, Caquetá, con Correo Institucional [contactenos@caqueta.gov.co](mailto:contactenos@caqueta.gov.co) y correo para notificaciones judiciales conforme lo dispone el Decreto 806 de 2020 el Email. [ofi\\_juridica@caqueta.gov.co](mailto:ofi_juridica@caqueta.gov.co) por violación directa de los derechos fundamentales a la Vida en Condiciones Dignas, Igualdad, Trabajo, Salud, Seguridad social y todos los demás derechos que se muestren conculcados durante el trámite de la acción, para que se acceda a las pretensiones que adelante indicare, previa consideración de los siguientes:

### HECHOS

1. Mediante Decreto No. 000439 del 06 de abril de 2019 emanado de la Secretaría de Educación Departamental del Caquetá, fue nombrada en provisionalidad la señora **MAGNOLIA DEL CARMEN MELO MAYA** como **DOCENTE** de la Planta Global de Cargos en la I.E.R CAMPOLEJANO del Municipio de Solita, tomando posesión del cargo y comenzando a laborar.
2. La Secretaría de Educación departamental del Caquetá comunica a la señora **MAGNOLIA DEL CARMEN MELO MAYA** el contenido del Decreto 000282 del 16 de abril de 2021 mediante el cual se da por terminado el nombramiento provisional, procediendo a su desvinculación.
3. Además, Magnolia Del Carmen Melo Maya, es sujeto de especial protección al padecer afecciones de salud, que ameritan una protección reforzada, pues de su historial clínico se extrae de manera clara que padece de Pterigion Bilateral, quien mantiene en constantes tratamientos, exámenes y terapias, por lo que el hecho de desvincularla laboralmente, afecta



de manera directa su posibilidad de continuar con el tratamiento médico y por lo mismo se compromete la posibilidad de recuperación.

4. Adicional a lo anterior, la señora MAGNOLIA DEL CARMEN MELO MAYA, es madre cabeza de hogar, tiene a cargo a sus hijos, CRISTIAN DAVID ORTEGA MELO, YENNY ANDREA ORTEGA MELO, GERSON FABIAN ARIAS MELO, siendo ésta la única persona que vela por su bienestar<sup>1</sup> quien depende única y exclusivamente de su madre.
5. La desvinculación de MAGNOLIA DEL CARMEN MELO MAYA afecta gravemente el proceso de rehabilitación de derechos como desplazada y madre cabeza de hogar, la pone en condiciones de no garantizarse su mínimo vital y el de su núcleo familiar, afectando el núcleo esencial de sus derechos como persona y como mujer.

### **DECLARACIONES Y CONDENAS**

Con fundamento en los hechos expuestos y razones de derecho que más adelante citare, solicito al señor(a) Juez, que previo el reconocimiento de mi personería para actuar como apoderado de la parte accionante y cumplidos los trámites de la ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA, se sirva acceder a las siguientes o semejantes:

### **PRETENSIONES**

1. Que se tutelen los derechos fundamentales de MAGNOLIA DEL CARMEN MELO MAYA a la Vida en Condiciones Dignas, Igualdad, Trabajo, Salud, Seguridad social y todos los demás derechos que se muestren conculcados durante el trámite de la presente acción.
2. Se reconozca a la señora MAGNOLIA DEL CARMEN MELO MAYA fuero laboral especial dado las condiciones especiales de madre cabeza de hogar y salud.
3. Se ordene al Departamento del Caquetá – Secretaria Departamental de Educación del Caquetá que de manera inmediata proceda al REINTEGRO de la señora MAGNOLIA DEL CARMEN MELO MAYA en un cargo de igual o mejor rango al que venía desempeñando.
4. Se ordene al Departamento del Caquetá – Secretaria Departamental de Educación del Caquetá pagar a MAGNOLIA DEL CARMEN MELO MAYA los salarios, prestaciones sociales y aportes a Seguridad Social desde el momento de su desvinculación y hasta que el reintegro se materialice.

### **CONCEPTO DE VIOLACIÓN**

#### **Madre Cabeza de Familia:**

Las(os) madres (Padres) cabeza de familia, como el caso del(a) accionante, gozan de protección constitucional, así lo ha consagrado nuestro máximo órgano constitucional. (Ejemplos Sentencia SU-691 de 2017, T-084 de 2018 y T-388 de 2020).

<sup>1</sup> Se anexan tres (3) declaraciones extra juicio que prueban lo dicho en el presente hecho.



El apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato directo de la Constitución, y que dicha protección tiene la finalidad de promover la igualdad real, reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia, crear un deber estatal de apoyo para compensar esa gravosa carga, y brindar una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.

Así, encontramos dentro del ordenamiento jurídico colombiano esfuerzos del legislativo por propender por las madres cabeza de familia, así, por ejemplo, la Ley 82 de 1993 que se expidió para apoyar de forma especial a la mujer cabeza de familia, estableció que el gobierno debe prever mecanismos eficaces para procurar a su favor “trabajos dignos y estables”.

Adicional a lo anterior, encontramos que en la Ley 790 de 2002 y la Ley 909 de 2004, se estableció una protección especial para las trabajadoras que ostentan la condición de Madre Cabeza de Familia, regulando contextos específicos, referidos al retén social y a la desvinculación de empleos provisionales en el sector público, situación en la que se encuentra la accionante.

Sobre estos aspectos normativos ha tenido además la oportunidad de pronunciarse el Honorable Consejo de Estado como máximo órgano de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, en el cual determinó:

“El retén social es una figura creada por la Ley 790 de 2002, que busca establecer una estabilidad laboral reforzada, en los casos de liquidación y modernización de entidades del Estado. Esta se predica de los funcionarios que cumplieran unas condiciones especiales, es decir, que fueran las madres y padres cabeza de familia, personas con discapacidades o prepensionados.

Sin embargo, las normas que regulaban dicha estabilidad laboral reforzada no contemplaban un término para mantener estas condiciones en favor de los sujetos protegidos, por lo que en la sentencia SU-377 del 12 de junio 2014, la Corte Constitucional con ponencia de la Magistrada María Victoria Calle Correa, precisó que el beneficio no genera una responsabilidad ilimitada en el tiempo en favor del trabajador y a cargo del Estado, y aclaró que esta situación solo se podría extender hasta el día en que se finalice el proceso de liquidación.

(...)

En virtud de la cita jurisprudencial, es claro para la Sala que la estabilidad reforzada de la que gozan los padres y madres cabeza de familia se extiende a la permanencia en el cargo, hasta tanto la entidad se encuentre liquidada, pero, una vez ocurrida dicha situación, el Estado debe mantener la protección, ya no con la permanencia en el empleo, sino, reubicándolos o indemnizándolos.

Ahora bien, es del caso precisar que se entiende por madre cabeza de familia y, para ello, debemos acudir a la norma contenida en el artículo 1 de la Ley 1232 de 2008, por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones, en la que textualmente se establece:

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

Artículo 2°. 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<sup>2</sup>”.

Conforme los planteamientos expuestos, resulta claro que en el presente caso la accionante cumple con los parámetros establecidos para hacerla beneficiaria del fuero laboral por Madre Cabeza de familia, situación no tenida en cuenta ni valorada por la accionada al momento de la desvinculación. La accionante en el presente caso, “tiene derecho a que el juez de tutela no ignore su necesidad inaplazable de atender a su propio sustento y al del hijo menor que de ella depende. Por tanto, es claro que en este caso la tutela procede para evitar un perjuicio irremediable, aún cuando la actora cuenta con el proceso ordinario laboral como medio para impugnar la legalidad de su despido y perseguir una indemnización de los perjuicios que se le pudieron haber causado con él<sup>3</sup>”.

#### **Condiciones de Salud:**

El soporte jurídico de la especial protección laboral reforzada por afecciones de salud se encuentra dada en los principios que sustentan el Estado Social de Derecho en nuestro sistema, a saber: igualdad material, protección al trabajo y solidaridad social, consagrados en los artículos 1, 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política. “Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta<sup>4</sup>”

La Honorable Corte Constitucional en un análisis de la Estabilidad Laboral Reforzada, decidió ampliar el concepto al de “derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada” por ser una denominación más amplia y comprehensiva, así lo estableció en la Sentencia de Unificación SU-049 de 2017:

“Así, la referida garantía de la estabilidad ocupacional por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En efecto, el fuero de salud genera el beneficio de que la persona que presta el servicio pueda permanecer en el empleo y, de esta manera, obtiene el correspondiente sustento que requiere<sup>5</sup>”.

En el caso específico del accionante se procedió a su desvinculación bajo la figura de la insubsistencia, sin acudir la accionada a solicitar autorización del Ministerio del Trabajo para tomar dicha terminación, actuación que de suyo, torna abiertamente ineficaz el procedo de desvinculación y por lo mismo, amerita la intervención del juez constitucional en busca de materializar los

<sup>2</sup> CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. SECCIÓN QUINTA, Consejero ponente: ARLOS ENRIQUE MORENO RUBIO. Bogotá, D. C., seis (6) de abril de dos mil diecisiete (2017). Radicación número: 25000-23-42-000-2016-06188-01(AC)

<sup>3</sup> T-943 de 1999

<sup>4</sup> T-388 de 2020

<sup>5</sup> Ibídem.



derechos de una persona en condiciones especiales de vulnerabilidad, que le generan un estado de debilidad manifiesta, que atenta contra los derechos no solo de la accionante, sino de todo su entorno familiar, al privarlos de derechos a la seguridad social y a acceder a los tratamientos médicos acordes con las patologías presentadas.

En otras palabras, con la arbitraria e inconsulta decisión de desvinculación a través de la insubsistencia sin verificar las condiciones especiales de la accionante, se atenta de manera directa contra el derecho a la estabilidad laboral reforzada o el principio de derecho fundamental a la estabilidad ocupacional, así como también, se genera una obstrucción e interrupción abrupta del tratamiento recibido por la accionante por la patología presentada, atentando de manera directa contra las posibilidades de recuperación, e infiriendo consecuentemente de manera negativa en las posibilidades de recuperación.

O, dicho de otra forma, el Departamento del Caquetá – Secretaría de Educación Departamental ignoró la situación de debilidad manifiesta de la accionante al declarar su insubsistencia de la manera que lo efectuó, pues colocó la accionante en situación de perder el derecho a la atención médica que requiere.

Frente a la posibilidad de activar la acción de tutela en procesos de desvinculación laboral de la que sea víctima una persona con afecciones de salud, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-041 de 2019 estableció: “si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión” y a reglón seguido expresó:

“Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador “es un sujeto susceptible de discriminación”, o cuando por sus condiciones particulares “puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva”.

En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, quienes merecen una especial protección “con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad”.

Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.

Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la



---

readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho “nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones”.

En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.

Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; ciertamente la elaboración de la noción de discapacidad ha conllevado un proceso lento y difícil, pues en cada momento de la historia, dependiendo de “los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión.”

(...)

Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.

Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “la presunción de desvinculación laboral discriminatoria”, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.



Al respecto en la sentencia T-320 de 2016 se dijo que: “en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.”

### **PRUEBAS**

1. Cédula de Ciudadanía de MAGNOLIA DEL CARMEN MELO MAYA.
2. Decreto No. 000439 del 06 de abril de 2019 junto con las constancias de notificación.
3. Decreto No. 000282 del 16 de abril de 2021. notificación insubsistencia.
4. Historia Clínica de MAGNOLIA DEL CARMEN MELO MAYA.
5. Registro Civil de Nacimiento del menor CRISTIAN DAVID ORTEGA MELO con NUIP 1.117.935.859.
6. Registro Civil de Nacimiento de la menor YENNY ANDREA ORTEGA MELO con NUIP W7R 0251518.
7. Registro Civil de Nacimiento de GERSON FABIAN ARIAS MELO con NUIP 980318.
8. Declaración Extra Juicio, rendida por la señora Magnolia Del Carmen Melo Maya el día 13 de Octubre de 2020 ante el Juzgado Promiscuo Municipal de Solita.

### **ANEXOS**

- Poder legalmente conferido para el ejercicio de la presente acción.
- Los documentos aducidos en el acápite pruebas.

### **NOTIFICACIONES**

El suscrito apoderado:

En la Secretaría de su Despacho o en la Calle 16A No. 6-100 Edificio Normandía – Oficina 206 Barrio siete (7) de agosto de la Ciudad de Florencia, Caquetá, Celular 3118479262, Email. [coyarenas@hotmail.com](mailto:coyarenas@hotmail.com) -

La Accionante: Email [mmelomaya@gmail.com](mailto:mmelomaya@gmail.com), Abonado Telefónico: 3138410689

La Accionada:

Calle 15 Carrera 13 Esquina, Barrio El Centro de la Ciudad de Florencia, Caquetá, con Correo Institucional [contactenos@caqueta.gov.co](mailto:contactenos@caqueta.gov.co) y correo para notificaciones judiciales conforme lo dispone el Decreto 806 de 2020 el Email. [ofi\\_juridica@caqueta.gov.co](mailto:ofi_juridica@caqueta.gov.co)

Cordialmente,

**YEISON MAURICIO COY ARENAS**

C.C. 1.117.501.052 de Florencia, Caquetá

T.P. 202.745 del C. S. de la J.