Señor

**SECRETARIO EDUCACION MUNICIPAL**

IBAGUÉ

Ref: Recurso de **REPOSICIÓN** contra la resolución **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** mayor de edad, identificada como aparece al pie de mi firma, actuando en nombre propio a su despacho acudo, con el objeto de interponer **RECURSO DE REPOSICION** contra la resolución **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,** a cuál me fuera notificada el \_\_ de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de 2023, en relación con la ordenen de la terminación de mi nombramiento provisional vacancia definitiva en el cargo de docente de ese ente territorial, recurso que me permito sustentar en los siguientes:

**HECHOS**

1. Hasta la emisión del acto administrativo objeto del recurso me encontraba laborando como docente provisional, vacancia definitiva en la **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,** en el área de Básica primaria
2. Participé dentro del marco de la convocatoria efectuada por el ente territorial a través de la circular 0424 del 21 de julio de 2023 para protección de estabilidad laboral reforzada, dado a que reúno la condición de madre cabeza de familia
3. Mediante la Circular 0257 del 17 de septiembre de 2023 el ente territorial expidió el listado de docentes en provisionalidad vacante definitiva que cumplen con los requisitos para estabilidad reforzad vinculados a la planta global de cargos de la Secretaría de Educación del Municipio de Ibagué
4. Sin tenerse en cuenta mi condición de MADRE/PADRE CABEZA DE FAMILIA mediante el acto administrativo objeto de recurso se dispone de la terminación de mi nombramiento desconociéndose los derechos que propenden por la protección de la estabilidad laboral reforzada dispuesto por el propio ente territorial (Circular No. 0527 de Septiembre de 2023)
5. Aunque el acto administrativo de terminación de la insubsistencia dispone, en su artículo 4, que contra dicha decisión no procede los recursos en vía administrativa lo cierto es que dicha impugnación no solo debe admitirse sino que, igualmente tramitarse habida consideración de que la decisión no es un acto de mera ejecución y trámite sino por el contrario es un acto de contenido particular y concreto que está extinguiendo derechos.

**PROCEDIBILIDAD DEL RECURSO EN VIA ADMINISTRATIVA**

En desarrollo de este postulado el Consejo de Estado, en la Sentencia SU **556/14,** dispuso que la necesidad de motivación de los actos administrativos es una manifestación de principios que conforman el núcleo de la Constitución de 1991, entre los cuales se debe resaltar la cláusula de Estado de Derecho, el principio democrático, **el principio de publicidad,** y el derecho al debido proceso.

Pero por demás en la misma decisión el alto Tribunal señaló que el deber de motivar supone la sujeción al principio de legalidad, al ser la forma en que la administración da cuenta a los administrados de las razones que la llevan a proceder de determinada manera, **permitiéndoles, por lo tanto, controvertir las razones que condujeron a la expedición del acto, como manifestación de su derecho de contradicción**

Del mismo modo, la Corte Constitucional mediante sentencia de Sala Plena, 16 de noviembre de 2010, SU-917 de 2010, (MP Jorge Iván Palacio Palacio), consideró lo siguiente respecto la motivación que debe contener los actos que emita la administración **y permitan el derecho de contradicción del administrado para declarar la insubsistencia de un empleado vinculado mediante provisionalidad**, a saber:

De conformidad con el criterio expuesto por la Corte Constitucional, la  **terminación del nombramiento provisional**o el de su prórroga, procede mediante la expedición de **acto administrativo motivado que por virtud del artículo 66 del C.P.A.C.A., debe ser notificado al interesado,** a efectos que el empleado conozca las razones por las cuales se le desvincula, de manera que pueda, si es su deseo, **ejercer su derecho de contradicción con base en causales que consisten en la posibilidad de no ser removidos del empleo que ocupan.**

Lo anterior en el entendido que el acto administrativo que ordena la declaratoria de insubsistencia del cargo, o la terminación del nombramiento provisional, en funcionarios que ostentan cargos provisionales de vacancia definitiva no es una decisión de contenido general o de mero trámite sino que, por el contrario, **es una disposición administrativa de carácter particular y concreto que está extinguiendo derechos en la persona contra quien se dirige**.

En síntesis, para legitimar la decisión administrativa ella no solo debe estar conforme a las leyes sino que por demás debe cumple con las condiciones requeridas por esta. Tratándose la declaratoria de insubsistencia del cargo esta debe:

1. Ordenarse mediante acto administrativo
2. **Notificarse al interesado**
3. **Permitírsele el derecho a la contradicción mediante el ejercicio la interposición de recursos.**

Negar la interposición y trámite del recurso de reposición contra el acto administrativo de la terminación del nombramiento provisional vacancia definitiva de un carro de carrera como lo es el que ostento, redunda en la vulneración al debido proceso por violación al derecho ala defensa, réplica y contradicción sumado al hecho que dichos recursos se tramitan en el efecto suspensivo conforme a lo prescrito por el artículo 79 de C.P.A.C.A, lo cual significa que la decisión no cobra ejecutoria hasta que el recurso no sea decidido generándose en consecuencia mi continuidad en el cargo y el pago de mis salarios y prestaciones

**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, la Corte Constitucional 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, La Corte 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: quienes gozan de fuero sindical, **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, 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, fuero sindical 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.

En mi caso particular acredité mi condición de madre cabeza de familia situación suficiente para que la decisión con relación a la terminación de mi nombramiento sea revocada y en consecuencia deba ser reubicada dada a la elección de plaza que realizara la docente en lista de elegibles.

**PETICION**

Fiel a lo expuesto comedidamente solicito REVOCAR la resolución **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**, en relación con la orden de terminación de mi nombramiento provisional vacancia definitiva en el cargo de docente de ese ente territorial.

Que en consecuencia de la determinación anterior se disponga, en protección a la estabilidad laboral reforzada por mi condición de padre/madre cabeza de familia, mi continuidad en el cargo y mi reubicación laboral.

**ANEXOS**

1. Documentos que acreditan mi condición de Padre/Madre Cabeza de familia y que fueron aportados en su momento al ente territorial

**NOTIFICACIONES**

Recibiré notificaciones de su despacho en el correo electrónico: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Celular \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Atentamente

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

C.C. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_