Bogotá, D.C., ____ de enero de 2024

Señores:
Dirección de Talento Humano
SECRETARIA DE EDUCACION DEL DISTRITO

REFERENCIA: Derecho Petición Solicitud Reten Social, por res

_____, mayor de edad, vecino(a) de esta ciudad, identificado(a) con la cédula de ciudadanía Nº _____ de Bogotá, en calidad de docente provisional, al servicio de la Secretaría de Educación del Distrito, de la Institución Educativa, Colegio _____ de la jornada _____comedidamente solicito lo de la referencia, teniendo en cuenta las siguientes:

HECHO

1. Soy docente provisional defino en el Colegio _____ de la localidad _____.
2. He trabajado de forma discontinúa con la secretaria de Educación del Distrito desde _____ de _____ de _____ hasta el __ de _____ de 2023.
3. Tengo al cuidado y manutención a mi señora Madre _____, de ___ años de edad y una condición médica diagnosticada con _____.
4. Mediante autorización de revocatoria del nombramiento de provisional de fecha ____de _____ de 2023 fui retirado del servicio y hasta hoy en la espera de una nueva reubicación.

CONSIDERACIONES DERECHO

Concepto 029841 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

Ley 790 de 2002 señala: solamente se aplica a los procesos de reestructuración de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, no lo es menos que las entidades territoriales que deciden modernizar, actualizar y modificar las plantas de

personal, también deben diseñar programas dirigidos a proteger la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se ubican en el sector de los sujetos de especial protección del Estado, tales como los previstos en esa normativa. Luego, se concluye que en aplicación directa de los Artículos 1, 13, 25, 43 y 44 de la Constitución, los beneficios previstos en el Artículo 12 de la Ley 790 de 2002, también se aplican a los trabajadores de las entidades de la rama ejecutiva del sector territorial".

En conclusión, los servidores públicos que tengan la condición de madres o padres cabeza de familia; personas con limitaciones físicas, mentales o auditivas; o trabajadores próximos a pensionarse, tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada en razón del llamado retén social. Este amparo (i) se prolonga hasta el momento en que se extinga definitivamente la existencia jurídica y material de la empresa objeto del proceso de reestructuración, o quede en firme el acta final de liquidación de la entidad de que se trate y; (ii) es otorgable en similares condiciones a los servidores públicos que estén vinculados con la administración en el orden territorial."

Frente a la estabilidad laboral de empleados vinculados en provisionalidad el Decreto 1083 de 2015, señala:

ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

Al respecto, la Corte Constitucional mediante SU-917 de 2010, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, refirió:

En suma, el deber de motivación de los actos administrativos que (por regla general) tiene la administración, hace efectiva la cláusula de Estado de Derecho, el principio democrático, el principio de publicidad en las actuaciones de la administración, al tiempo que permite a los asociados contar con elementos de juicio suficientes para ejercer su derecho de contradicción y defensa a fin de acudir ante las instancias gubernativas y autoridades judiciales para controlar los abusos en el ejercicio del poder. De esta forma a la Administración corresponde motivar los actos, esto es, hacer expresas las razones de su decisión, mientras que a la jurisdicción compete definir si esas razones son justificadas constitucional y legalmente.

Estos motivos pueden ser, por ejemplo, aquellos que se fundan en la realización de los principios que orientan la función administrativa o derivados del incumplimiento de las funciones propias del cargo, lo cuales, en todo caso, deben

ser constatables empíricamente, es decir, con soporte fáctico, porque de lo contrario se incurrirá en causal de nulidad por falsa motivación.

“En este orden de ideas, sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto. (Negrita y subrayado fuera de texto).

De conformidad con lo anterior, la administración deberá motivar el acto de desvinculación del provisional por causales disciplinarias, baja evaluación del desempeño, por razones referentes al buen servicio o por designación de quien ganó la plaza mediante concurso.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 125 de la Constitución Política, «la estabilidad laboral en los empleos públicos, es derecho exclusivo de quienes han superado el respectivo concurso de méritos», es decir, de quienes tienen derechos de carrera administrativa.

No obstante, a fin de proteger en este caso a las madres cabeza de familia en los procesos de modernización del Estado como la reestructuración, la Corte Constitucional en sentencia T-700 de 2006, consideró:

No obstante, a fin de proteger en este caso a las madres cabeza de familia en los procesos de modernización del Estado como la reestructuración, la Corte Constitucional en sentencia T-700 de 2006, consideró:

4.1. Ha sostenido esta corporación en varias oportunidades1 [17], que la protección a la mujer por su especial condición de madre cabeza de familia es de origen supra legal, la cual se desprende no solamente de lo dispuesto en el Artículo 13 de la Constitución que establece la obligación estatal de velar por la igualdad real y efectiva de los grupos tradicionalmente discriminados y de proteger a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, sino también de la especial protección contenida expresamente en el Artículo 432 [18] Superior que determina la obligación del Estado de apoyarlas de manera especial, en consideración a la difícil situación a la que deben enfrentarse al asumir de forma solitaria las tareas de crianza y de sostenimiento de sus menores hijos.

Dentro de las medidas adoptadas por el Estado colombiano para proteger de manera efectiva a la madre cabeza de familia se encuentra la Ley 82 de 19933 [19]

que inicia por definirla como "aquella mujer que siendo soltera o casada, tiene 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 compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar."

4.2. Ahora bien, por expreso mandato constitucional, en los procesos de reforma institucional existe la obligación del Estado de garantizar de manera reforzada, esto es, con una mayor intensidad que a los demás servidores públicos, la permanencia y estabilidad de las madres cabeza de familia en sus empleos. Lo anterior obliga a las entidades públicas a adoptar medidas que armonicen sus planes de reforma institucional con las acciones afirmativas de las que son titulares las madres cabeza de familia, de manera que se privilegien aquellos mecanismos que propugnen por la estabilidad en el empleo de la madre, y por la garantía de que de manera continuada pueda seguir sosteniendo a sus menores hijos o a aquellas personas que dependen económica o afectivamente de ella

Sentencia T-084/18 “RETEN SOCIAL EN CASO DE MADRE CABEZA DE FAMILIA”

El llamado “retén social” es una acción afirmativa que materializa el deber constitucional que tiene el Estado de conceder un trato diferenciado a las mujeres 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.
El artículo 155 del Código Civil es muy claro al respecto: Los hijos deben: Obedecer a sus padres mientras permanezcan bajo su potestad y respetarles siempre. Contribuir equitativamente, según sus posibilidades, al levantamiento de las cargas de la familia mientras convivan con ella.

PETICIÓN

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, comedidamente solicito a Usted:

1. Se considere mantener mi vinculación laboral como docente Provisional Definitiva, al servicio de la Secretaría de Educación Distrital.

2. Por lo tanto, solicito que me permitan acceder a un cargo como docente, en cualquier institución educativa del distrito, teniendo en cuenta mi condición de responsable de un mayor adulto y así acceder al retén social.

3. Por todo lo anterior, y acudiendo a la normatividad, solicito se dé continuidad a mi contrato para poder acceder al mínimo vital para continuar con el cuidado de mi madre persona adulta mayor.

ANEXOS

1. . Copia de la revocatoria del último contrato de fecha ____ de _____ de 2023.
2. Copia informe médico de la señora _____.
3. Declaración juramentada de responsabilidad del hogar
4. Comprobantes de pago del hogar.

NOTIFICACIÓN

Recibo notificaciones en:

Dirección: _____.
Celular: _____
Correo: _____

Atentamente,

Firma
C.C.: Nº _____ de Bogotá