

SEÑOR
JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ (REPARTO)
E. S. D.

Referencia: Acción de Tutela derechos fundamentales al Derecho de Petición, al Trabajo en conexidad con Estabilidad Laboral Reforzada e Igualdad.

Accionante: John Alexander Rodriguez Cristancho

Accionado: Fiscalía General de la Nación - Dirección Ejecutiva.

JOHN ALEXANDER RODRIGUEZ CRISTANCHO, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en nombre propio, invocando el artículo 86 de la Constitución Política, acudo ante su Despacho para instaurar **ACCIÓN DE TUTELA** contra la **Fiscalía General de la Nación - Dirección Ejecutiva**, con el objeto de que se protejan los derechos constitucionales fundamentales que a continuación enuncio y los cuales se fundamentan en los siguientes:

HECHOS

1. La Fiscalía General de la Nación a través de la Dirección Ejecutiva, en desarrollo del Concurso de Méritos FGN 2024, el día 3 de marzo de 2025 profirió la Resolución No. 01566, en la cual resolvió incluir el IDplanta 26866- Nivel Central Profesional Especializado II en la Oferta Pública de Empleos para proveer, vacantes en la planta de personal.
2. El IDplanta 26866 Profesional Especializado II, está a cargo del suscrito, desde el día 29 de julio de 2021, a través de la Resolución de Nombramiento 01169, en la Dirección de Asuntos Jurídicos - Coordinación de Defensa Jurídica.
3. En relación a la decisión adoptada, el suscrito a través de derecho de petición radicado el día 3 de marzo de 2025 y dirigido al Doctor Alejandro Giraldo Lopez Director Ejecutivo de la Fiscalía General de la Nación, solicitó la reconsideración de incluir IDplanta 26866- Nivel, dado que en la actualidad tengo la condición de padre cabeza de familia.
4. Tal condición la acredité, dado que mi hijo Samuel Matias Rodriguez Villalobos identificado con Tarjeta de Identidad 1.141.329.473, en la actualidad tiene 14 años de edad y su sustento económico, social y afectivo depende exclusivamente de mi.
5. La anterior circunstancia debido a que la madre de mi hijo Belsy Milena Villalobos Bolivar identificada con cédula de ciudadanía 52.904.473, el día 12 junio de 2022, viajó hacia ciudad de México con rumbo a Estados Unidos sin

que a la fecha tenga conocimiento de su paradero, quedando a mi cargo la responsabilidad absoluta del cuidado y protección de mi hijo.

6. Resulta pertinente señalar, que en el derecho de petición aparte de esta manifestación se allegó declaración extrajudicial, copia del registro civil de nacimiento y tarjeta de identidad, asimismo, se sugirió la visita domiciliaria a fin de corroborar lo enunciado.
7. El día 20 de marzo de 2025, a través de la Resolución 02094 el Doctor Alejandro Giraldo Lopez Director Ejecutivo de la Fiscalía General de la Nación, resolvió modificar la Resolución 01566 del 3 de marzo de 2025, incluyendo y excluyendo varios IDplanta, permaneciendo aún el del suscrito, pese a las consideraciones planteadas en el Derecho de petición que dan cuenta de la condición de estabilidad laboral reforzada por ser padre cabeza de familia, ahora bien, resulta pertinente indicar que, dentro de los actos administrativos uno de los criterios de selección excluir algunos cargos a proveer, es que se tendrá en cuenta los funcionarios que en la actualidad cuentan con esta condición, para que no hagan parte del concurso en esta oportunidad.
8. En esta última Resolución se alude igualmente para la exclusión de los IDplanta, criterio de antigüedad para la selección de los cargos, hecho desde el punto de vista de este demandante desconoce el derecho de igualdad, dado que nos encontramos en las mismas condiciones con nuestros demás compañeros de la planta que se encuentran en provisionalidad.
9. De conformidad al cronograma planteado para el desarrollo del concurso de Méritos, se estableció como fecha de inscripción de los nuevos aspirantes el día **21 de marzo de 2025** e incluye el IDplanta del suscrito, lo cual hace inminente la vulneración.

DERECHOS VULNERADOS.

Estimó Violado los siguientes Derechos Fundamentales.

1. **PETICIÓN**, consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

Esta aseveración tiene fundamento, dado que desde el día **3 de marzo de 2025 a la época** no se me ha concedido respuesta al derecho de petición en el cual manifesté mi condición de padre cabeza de familia y arrime los elementos probatorios que corroboran esta situación.

De otro lado, aun cuando se haya proferido la **Resolución 02094 del 20 de marzo**

de 2025, donde no se excluye mi IDplanta, respecto a la situación concreta y particular no se me ha manifestado ninguna apreciación.

Sobre el derecho de petición frente a particulares:

El Derecho de Petición es un derecho fundamental consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, y en los artículos 32 y 33 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Con relación a la procedencia del derecho de petición frente a particulares me permito citar la reitera jurisprudencia sobre el tema:

“Ya en el pasado, reiteradamente esta Corporación al pronunciarse sobre la procedencia de la acción de tutela para garantizar el derecho de petición frente a particulares, ha clarificado que el hecho de que no se haya reglamentado el derecho de petición respecto de organizaciones privadas, no impide que en ciertas circunstancias el derecho de petición se aplique en el ámbito de las relaciones entre particulares:

“... Una cosa es que el derecho de petición no haya sido reglamentado respecto de organizaciones privadas y otra muy distinta que se admita, contra diáfanos postulados de la Constitución, que el trabajador actual o antiguo puede quedar sujeto al ‘sigilo’ de la entidad para la cual labora o laboró, no respecto de asuntos reservados o privados, sino en relación con derechos laborales suyos, salariales o prestacionales.”

Así, en la sentencia T-001 de 1998 , se precisa el alcance del derecho de petición respecto de las organizaciones privadas, desde la óptica del constituyente; este pronunciamiento fue reiterado por esta Sala de Revisión en la sentencia T-111 de 2002:

“Con respecto al derecho de petición frente a organizaciones privadas la Asamblea Nacional Constituyente expuso su criterio de la siguiente manera:

“Se extendería el derecho de petición ante organizaciones particulares para garantizar los derechos fundamentales. Hasta el momento los individuos se encuentran indefensos frente a los poderes privados organizados, pues no existen conductos regulares de petición para dirigirse a ellos, cuando han tomado medidas que los afectan directamente. La extensión de este derecho a los centros de poder privado, sería una medida de protección al individuo, que le permitiría el derecho a ser oído y a ser informado sobre decisiones que le conciernen. El objetivo es democratizar las relaciones en el interior de las organizaciones particulares y entre éstas y quienes dependen transitoria o permanentemente de la decisión adoptada por una organización privada”.

El alcance de la expresión "organización privada" que emplea el art. 23 de la Constitución sugiere la idea de una reunión o concurso de elementos personales, patrimoniales e ideales, convenientemente dispuestos para el logro de ciertos objetivos o finalidades vinculados a intereses específicos, con la capacidad, dados los poderes que detenta, para dirigir, condicionar o regular la conducta de los particulares, hasta el punto de poder afectar sus derechos fundamentales."

En sentencia T - 377 de 2000 de la Corte Constitucional:

a) El derecho de petición es fundamental y determinante para la efectividad de los mecanismos de la democracia participativa. Además, porque mediante él se garantizan otros derechos constitucionales, como los derechos a la información, a la participación política y a la libertad de expresión.

b) El núcleo esencial del derecho de petición reside en la resolución pronta y oportuna de la cuestión, pues de nada serviría la posibilidad de dirigirse a la autoridad si ésta no resuelve o se reserva para sí el sentido de lo decidido.

c) La respuesta debe cumplir con estos requisitos: 1. oportunidad 2. Debe resolverse de fondo, clara, precisa y de manera congruente con lo solicitado 3. Ser puesta en conocimiento del peticionario. Si no se cumple con estos requisitos se incurre en una vulneración del derecho constitucional fundamental de petición.

d) Por lo anterior, la respuesta no implica aceptación de lo solicitado ni tampoco se concreta siempre en una respuesta escrita.

e) Este derecho, por regla general, se aplica a entidades estatales, esto es, a quienes ejercen autoridad. Pero, la Constitución lo extendió a las organizaciones privadas cuando la ley así lo determine.

f) La Corte ha considerado que cuando el derecho de petición se formula ante particulares, es necesario separar tres situaciones: 1. Cuando el particular presta un servicio público o cuando realiza funciones de autoridad. El derecho de petición opera igual como si se dirigiera contra la administración. 2. Cuando el derecho de petición se constituye en un medio para obtener la efectividad de otro derecho fundamental, puede protegerse de manera inmediata. 3. Pero, si la tutela se dirige contra particulares que no actúan como autoridad, este será un derecho fundamental solamente cuando el Legislador lo reglamente.

2. TRABAJO CON CONEXIDAD A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, consagrado en el artículo 26 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

Como se indicó a lo largo del presente documento, el suscrito **JOHN ALEXANDER RODRIGUEZ CRISTANCHO** identificado con cédula de ciudadanía 80.733.307. hago parte de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación en el

IDplanta 26866 Profesional Especializado II, en la actualidad soy padre cabeza de familia dado que desde mediados del año de 2022, la madre de mi menor hijo viajó hacia ciudad de México con rumbo a los Estados Unidos, sin que a la fecha conozca su actual paradero, asimismo quedando a mi cargo el sustento económico, social y afectivo de mi hijo.

Ahora bien, a pesar de poner en conocimiento la ya citada situación y respaldar a través de elementos probatorios la Dirección Ejecutiva insiste en hacer parte del concurso el idplanta que se encuentra a mi cargo, aun cuando en los fundamentos de hecho y derecho manifestó que se tendrá en cuenta la situación de padre cabeza de familia, respecto a los cargos a proveer en el desarrollo del concurso de méritos 2024FGN, generando una violación directa a esta garantía, tan es así, que la inscripción de los aspirantes al multicitado cargo se validó desde el **pasado 21 de marzo de 2025**.

Aunado a lo anterior, habrá que indicar que en la actualidad vengo desarrollando mis actividades laborales en debida forma, prueba de lo anterior, lo corrobora que no tengo ningún tipo de amonestación y/o sanción disciplinaria, al contrario he traído a favor de la Fiscalía decisiones que favorecen de manera superlativa los intereses de la Entidad.

Respecto a la Estabilidad Laboral Reforzada deberá tenerse en cuenta:

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada para padres cabeza de familia es una protección especial dirigida a trabajadores que son el único sostén económico de su hogar. Aunque no está tan regulada como la estabilidad reforzada para personas en condición de discapacidad o mujeres embarazadas, ha sido reconocida en algunas decisiones judiciales.

Aspectos clave:

1. Fundamento legal: No existe una norma específica que regule de manera general esta estabilidad reforzada. Sin embargo, la Corte Constitucional ha reconocido en varias sentencias (como la T-1007 de 2012 y la T-481 de 2016) que un despido de un trabajador padre cabeza de familia puede ser inconstitucional si afecta el mínimo vital de su familia.

2. Protección contra el despido: Si un trabajador padre cabeza de familia demuestra que su despido pone en riesgo el bienestar de su familia y que no hay justa causa para la terminación del contrato, podría solicitar su reintegro mediante una acción de tutela o proceso laboral.

3. Excepciones:

- Si el despido se da por una justa causa (según el Código Sustantivo del Trabajo)
- Si se le paga una indemnización adecuada que garantice su mínimo vital.

4. Procedimiento en caso de despido:

- Se puede presentar una acción de tutela si el despido afecta gravemente su derecho al mínimo vital y el de su familia.
- También puede iniciar un proceso laboral ordinario para solicitar el reintegro o una indemnización.

Conclusión:

Aunque la estabilidad laboral reforzada para padres cabeza de familia no está explícitamente regulada en la ley, ha sido reconocida en la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Por ello, si un padre cabeza de familia es despedido sin justa causa y esto afecta su mínimo vital, podría solicitar protección judicial.

3. **IGUALDAD**, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

Para el suscrito la violación a este derecho fundamental surge en el momento en que la Fiscalía General de la Nación determinó como unico criterio de selección para proveer los cargos que harán parte del concurso de meritos **LA ANTIGUEDAD EN EL CARGO**, situación que pone en grave desequilibrio a los demás funcionarios que nos encontramos en las mismas condiciones de provisionalidad pero que contamos con menos tiempo de vinculación, desconociendo de tajo, el desarrollo de labor, los meritos laborales y academicos en consideración al cargo ocupado.

Resulta paradójico por lo menos, que el criterio de la antigüedad fue una exigencia de los sindicatos en las mesas de negociación que se sigue con la administración y coincide con la masa de funcionarios que hacen parte de estas organizaciones, lo que desdice del fin del derecho asociación que es velar por los intereses de todos los funcionarios y no únicamente de los se encuentran vinculados, dado que las personas que por los motivos que tengan no integran estas organizaciones, se ven desprotegidos en sus derechos y son los primeros en hacer parte de estos concursos, reitero sin tener en cuenta las condiciones personales, laborales, académicas y de méritos.

El concepto de igualdad entre iguales se refiere a la aplicación del principio de igualdad dentro de un mismo grupo de personas que comparten características

relevantes. Esto significa que individuos en circunstancias similares deben recibir el mismo trato y disfrutar de los mismos derechos y oportunidades.

Marco normativo

Ley 909 de 2004: Establece que la antigüedad puede ser un criterio de selección en los concursos de méritos, siempre y cuando se garantice la igualdad de oportunidades y **no se vulneren los derechos fundamentales de los aspirantes.**

Decreto 760 de 2005: Reglamenta la aplicación de la antigüedad como criterio de selección en los concursos de méritos, estableciendo que debe ser considerada en conjunto con otros factores como la capacitación, la experiencia y la idoneidad para el cargo.

Requisitos para la aplicación de la antigüedad como criterio de selección

1. **Razonabilidad y proporcionalidad:** La antigüedad debe ser utilizada de manera razonable y proporcional, es decir, no puede ser el único criterio ni puede ser utilizado de manera discriminatoria.
2. **Transparencia y publicidad:** Los criterios de selección, incluyendo la antigüedad, deben ser transparentes y públicos para evitar la arbitrariedad y la discriminación.
3. **Garantía de igualdad de oportunidades:** La antigüedad no puede ser utilizada para vulnerar la igualdad de oportunidades de los aspirantes, especialmente en relación con la discriminación por género, raza, edad, entre otros.

Ventajas y desventajas de la antigüedad como criterio de selección:

Ventajas

1. **Reconocimiento de la experiencia y el servicio:** La antigüedad puede ser un indicador de la experiencia y el servicio prestado por un aspirante.
2. **Estabilidad y continuidad:** La antigüedad puede contribuir a la estabilidad y continuidad en la institución.

Desventajas

1. **Discriminación indirecta:** La antigüedad puede generar discriminación indirecta, ya que puede afectar de manera desproporcionada a ciertos grupos de aspirantes.

2. Falta de innovación y renovación*La antigüedad puede ser un obstáculo para la innovación y renovación en la institución, ya que puede priorizar la experiencia sobre la capacitación y la idoneidad.

PRETENSIONES.

1. Que se me conceda respuesta al Derecho de Petición radicado el pasado 3 de marzo de 2025, documento en virtud del cual manifesté mi condición de Padre Cabeza de Familia.
2. Que se excluya del Concurso de Méritos FGN2024, el IDplanta 26866 dado que en la actualidad tengo la condición de padre cabeza de Familia.

Subsidiaria:

1. Que la antigüedad no sea el único criterio para establecer los cargos a proveer en el marco del concurso de méritos de la FGN 2024.

PRUEBAS

Ruego al Señor Juez se sirva tener en cuenta como fundamentos de los hechos, las siguientes pruebas:

- 1) Cédula de ciudadanía.
- 2) Resolución de Nombramiento.
- 3) Registro Civil de Nacimiento.
- 4) Tarjeta de de Identidad
- 5) Declaración Extrajuicio
- 6) Resolución Resolución No. 01566 del 3 de marzo de 2025.
- 7) Resolución 020 del día 20 de marzo de 2025, a través de la Resolución 02094.

Con fundamento en los hechos relacionados, solicito al señor Juez disponer y ordenar a favor mío lo siguiente:

1. A la Dirección de Migración Colombia certificar la fecha de salida de la señora Belsy Milena Villalobos Bolivar identificada con cédula de ciudadanía 52.904.473.

ANEXOS.

- 1) Derecho de petición dirigido al Director Ejecutivo al Doctor Alejandro Giraldo Lopez Director Ejecutivo de la Fiscalía General de la Nación, donde se le comunicó mi condición de padre cabeza de familia.

CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591/91: JURAMENTO

Manifiesto bajo la gravedad de juramento que no se ha presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos contra la Fiscalía General de la Nación - Dirección Ejecutiva.

NOTIFICACIONES

Al accionado

Nombre: Fiscalía General de la Nación - Dirección Ejecutiva

Identificación: NIT. N 800.152.783-2.

Domicilio: Diagonal 22 B N°52 - 01, Edificio Gustavo de Greiff, Cuarto piso, Ciudad Salitre de Bogotá.

Dirección de Correo electrónico: juridicanotificacionestutela@fiscalia.gov.co

~~JOHN ALEXANDER RODRIGUEZ CRISTANCHO~~