

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá DC., cuatro (04) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2021 00113 00

Por ser procedente se admite la acción de tutela presentada por **WILLIAM RAÚL ROMERO CUELLAR** contra **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P.** En consecuencia se ordena:

1. Oficiar a la entidad accionada para que dentro del término de un (1) día contado a partir de la notificación del presente auto, se pronuncie respecto de los fundamentos de la demanda de tutela en su contra. A la respuesta deberá adjuntar la documentación pertinente. Adviértasele que ante la falta de respuesta oportuna se dictará sentencia de plano con base en los hechos de la demanda.

2. De igual forma, se ordena la vinculación de MINISTERIO DE TRABAJO, para que dentro del mismo término informe lo que crea pertinente sobre la presente acción y defienda sus intereses. Ofíciase.

3. También, dentro del término ya reseñado, se requiere a COMPENSAR EPS, para que informe las incapacidades concedidas al accionante a partir del año 2016 y a la fecha, su inicio y final, origen de ser posible y demás vicisitudes relacionadas a las mismas. Ofíciase.

4. LEONARDO RAMÍREZ MONTOYA actúa como apoderado de la parte accionante.

5. Notifíquese a las partes del contenido de la presente providencia por el medio más expedito.

Cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

@J35CM

Firmado Por:

DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c99694346313d213c0f61bbd689827deb7734a9bfd51f62b355f08deb27f08fe**

Documento generado en 04/02/2021 02:01:21 PM

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá DC., nueve (09) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

PROCESO No. 11001 40 03 035 2021 00113 00

Teniendo en cuenta la respuesta dada por la **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – ESP**, se le requiere a esta, para que informe a este Despacho lo que a continuación se le solicita:

1. Si la vacante en el cual se desempeñó **William Raúl Romero Cuellar** fue objeto de nombramiento en propiedad, con ocasión de concurso de méritos.
2. En caso afirmativo de lo anterior, indicar la fecha de nombramiento en propiedad, el nombre de la persona designada, así como los datos de contacto de aquella.
3. Igualmente, si dentro de la **Empresa** existen vacantes iguales o similares en la cual el accionante, **William Raúl Romero Cuellar**, desempeñaba labores y, en caso afirmativo, si las mismas fueron proveídas con nombramiento en propiedad y la fecha de dichos actos.

A efectos de lo anterior, se concede el término de un (1) día, contabilizado a partir del día siguiente de la notificación de la presente decisión.

Cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

Firmado Por:

**DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c4b8ec64a9eb8a868eb1db305227ee60d053d949fa872447dbda1fbb1ac391bd**

Documento generado en 09/02/2021 05:45:59 PM

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá DC., dieciséis (16) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

PROCESO No. 11001 40 03 035 2021 00113 00

En atención a la respuesta dada por la **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá**, se ordena la vinculación de **Albert Adrián González Melgarejo**, así como de los integrantes de la lista de elegibles formulada mediante Resolución No. 0088 del 13 de enero de 2020, para que ejerzan su defensa en relación a los hechos narrados en la tutela. Para lo anterior, se concede el término de un (1) día, contado a partir de la respectiva notificación.

Lo acá decidido, comuníquese a las partes por el medio más expedito.

Por secretaría, realícese la notificación del señor **González Melgarejo**; en relación a los demás integrantes de la citada lista de elegibles, se requiere a la **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá** para que proceda a informar a aquellos, como quiera que posee los datos de contacto de los mismos.

Cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

DS

Firmado Por:

DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **2105b03b4c2bb8f3eafacfc8ee712dfd9dd6dfd5fc2e217f012d1d2dfff01d1d**

Documento generado en 16/02/2021 04:28:38 PM

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá D.C., dieciocho (18) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

CLASE DE PROCESO	: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE	: WILLIAM RAÚL ROMERO CUELLAR
ACCIONADO	: EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P.
RADICACIÓN	: 11001 40 03 035 2021 00113 00

En ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, procede el Despacho a dictar sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, como quiera que el trámite propio de la instancia se encuentra agotado, sin la presencia de causal que invalide lo actuado.

I. ANTECEDENTES:

Por medio de apoderado judicial, **William Raúl Romero Cuellar** presentó acción de tutela contra la **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.**, solicitando le sean amparados sus derechos fundamentales a la Vida en Condiciones Dignas, a la Igualdad, al Trabajo, a la Seguridad Social, a la Estabilidad Laboral, a la Remuneración Mínima, Vital y Móvil.

La *causa petendi* de la acción se fundamenta en los hechos que de manera concisa se citan a continuación:

1.1. Indicando antecedentes familiares, se señala que el accionante suscribió contrato de prestación de servicios con la accionada. Dicho vínculo inició el 25 de octubre de 2012 y finalización del 24 de mayo de 2013.

1.2. No obstante, para el 20 de mayo de 2013, se varió el tipo de vinculación, suscribiéndose contrato de trabajo a término fijo, con duración hasta el 19 de noviembre de 2013. Allí, el accionante adquirió la calidad de trabajador oficial, en el cargo de tecnólogo administrativo nivel 30.

1.3. El 2 de diciembre de 2015, se suscribió nuevo contrato entre las partes de la presente. En el mismo se incluyó una cláusula de terminación unilateral, en donde –en términos generales– se indicaba que la

finalización del mismo con ocasión de proveer vacantes luego de proceso de selección.

1.4. Por otro lado, se señala que desde marzo y abril de 2016, el solicitante del amparo acreditó ante la Empresa accionada su calidad de padre cabeza de familia. Lo anterior, a efectos del reconocimiento de prestaciones sociales.

1.5. Igualmente, se indica que desde septiembre de 2016, viene presentando afecciones de salud. Incluso, con ocasión de las mismas, se tuvo ingreso a Unidad de Cuidados Intensivos y diversos procedimientos quirúrgicos. Estos para dicha época, generaron incapacidades por el término de 2 meses.

1.6. Para el año 2017, al accionante se le realizaron procedimientos quirúrgicos adicionales. Estos, igualmente, generaron nuevas incapacidades médicas. Reincorporado a sus labores, al señor **Romero Cuellar** se le dieron recomendaciones para sus labores, limitando las mismas al 75% de la carga habitual.

1.7. Se indica que pese a los padecimientos de salud, no fue posible obtener una pérdida de capacidad laboral. Al solicitarse a la EPS Compensar dicha valoración, en 2019, esta fue reusada indicando la falta de competencia para ello.

1.8. Continuando con lo relativo al vínculo laboral, se indica que el 24 de septiembre de 2020 se comunicó la finalización del mismo, dándose dicha desvinculación el 19 de octubre de ese mismo año. Dicha actuar se sustentó con la cláusula de terminación unilateral pactada.

1.9. Sin embargo, se aclara que para la época de terminación del contrato se continuaba con padecimientos de salud, tal y como deja ver consulta médica del 14 de octubre de 2020. Incluso, de manera posterior, se programó realización de un procedimiento quirúrgico.

1.10. Se añade que el 19 de octubre de 2020, el accionante se presentó petición ante la Empresa enjuiciada, a fin de que tuvieran en cuenta la calidad de padre de familia de aquel. La cual fue resuelta de manera desfavorable, mediante comunicación del 13 de noviembre de 2020.

1.11. También, con la desvinculación laboral, se indica que no se ha podido dar continuidad al tratamiento médico y se ha presentado mora en obligaciones adquiridas para la educación de uno de sus hijos.

II. SÍNTESIS PROCESAL:

Surtido el reparto de la presente acción constitucional, correspondió a este Estrado Judicial el conocimiento de la misma, siendo admitida por medio de auto del 04 de febrero del año en curso, en el cual se dispuso la notificación de la sociedad accionada. En la citada decisión, también, se ordenó la vinculación del **Ministerio de Trabajo y Compensar EPS**.

De manera posterior, en autos del 09 y 16 de febrero hogaño, se dispuso, en el primero, solicitar una información a la Empresa enjuiciada y, en la segunda decisión, la vinculación de **Albert Adrián González Melgarejo** y demás personas integrantes de una lista de elegibles.

a) Compensar EPS

Precisando antecedentes de afiliación del accionante, así como los servicios brindados a este, señala que valoró a aquel en septiembre de 2020, sin encontrar incapacidades pendientes de reconocer.

b) Ministerio de Trabajo

Señala que respecto de dicha Cartera Ministerial no existe una legitimación en la causa por pasiva, pues no ostenta u ostentó vínculo laboral alguno con la hoy accionante.

Reseña, así mismo, que la acción de tutela es improcedente para el reclamo de acreencias laborales, existiendo otros medios ordinarios de defensa.

Finalmente, sobre la estabilidad laboral por reten social, precisa que esta tiene su origen en la Ley 790 de 2002, donde se determinó una protección para los empleados públicos en caso de renovación de la planta de personal, entre otros, para las madres y padres cabeza de familia sin alternativa económica. Sobre esto, aclaró con base a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que se requiere que los hijos se encuentren a cargo del empleado afectado; que se tiene la manutención de los descendientes y, en caso de vivir con la pareja, esta no puede desarrollar actividad alguna.

c) Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.

Haciendo referencia a otros contratos del actor, precisa que debido a una convención colectiva de trabajo, los cargos como los de aquel serían vinculados mediante contrato de trabajo, hasta tanto se realizara el respectivo concurso de méritos. Sobre esto, precisa que se adelantaron cinco convocatorias, dentro de las cuales el accionante no obtuvo el puntaje mínimo requerido.

Aclara que el cargo en el cual el señor **Romero Cuellar** fue ofertado dentro de concurso de méritos, para un total de 69 vacantes. Las mismas, a hoy, fueron ocupadas por las personas que superaron el respectivo proceso y se encontraban en la lista de elegibles formulada mediante Resolución 0088 del 13 de enero de 2020. Por tanto, la prórroga del contrato se realizó con sujeción al concurso de méritos futuros.

En atención al requerimiento realizado por este Despacho, adicionó que la vacante del accionante ya había sido proveída en propiedad, según se le comunicó quien pasó el concurso de méritos a través de memorando del 07 de octubre de 2020. También, que los cargos similares al desempeñado por el solicitante del amparo, fueron debidamente provistas por las listas de elegibles conformadas.

III. CONSIDERACIONES:

El artículo 86 de la Constitución Política Nacional prevé que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

La tutela tiene como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de la subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable; el segundo puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad, concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza.

En el caso bajo examen, la inconformidad del accionante se centra en el evento de la finalización del vínculo que ostentaba con la accionada, **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.**, pese a existir, presuntamente, una condición merecedora de estabilidad laboral reforzada, como lo sería, primero, una debilidad manifiesta y, segundo, ser padre cabeza de familia. De acuerdo a lo anterior, se hace necesario determinar si el solicitante del amparo, para el momento en que finalizó su contrato en la Empresa enjuiciada, poseía una condición que le hiciera merecedor de un trato preferente.

Atendiendo las premisas del caso presentado, vale recordar que el artículo 53 de la Constitución Política consagra la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, como un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual

supone que el cumplimiento de las obligaciones propias del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado, conlleva a la conservación de su cargo, salvo que existan circunstancias especiales, o que se incurra en alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador de por terminado el contrato.

La estabilidad en el ámbito laboral debe prevalecer en ciertas personas. Tal garantía ha sido denominada 'estabilidad laboral reforzada'; dentro de aquellos beneficiarios de tal estabilidad encontramos a los aforados sindicales (art. 405 y Ss. C.S.T.), a las mujeres en estado de gestación o lactancia (art. 236 y Ss. C.S.T.) y aquellas personas en condición de discapacidad o debilidad manifiesta (art. 26 Ley 361 de 1997).

Al respecto, la Sentencia C 531 de 2000 con ponencia del Magistrado Dr. Álvaro Tafur Galvis, analizó la figura de la 'estabilidad laboral reforzada', reiterando aspectos básicos de tal garantía:

Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, en la forma ya analizada por esta Corporación:

"En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. [...] (Subrayas del texto original)

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o

la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

A partir de diversos apartados de la Constitución Política de Colombia, se tiene que la madre y padre cabeza de familia se cuenta dentro de aquellos grupos de protección especial¹; incluso, la protección que a tales grupos se prohija se extiende al aspecto laboral, haciéndole – entonces- merecedores de la garantía de estabilidad laboral reforzada. Sobre este tópico, la Corte Constitucional señaló lo siguiente:

"Así entonces, frente a la situación laboral, las madres cabeza de familia gozan de una estabilidad laboral reforzada, la que se traduce en el derecho a permanecer en los empleos que ocupan, por haber ésta asumido la importante función social de velar por el bienestar material y afectivo de quienes la rodean. Por el papel en la sociedad que las mujeres cabeza de familia ejercen, otorgarles beneficios particulares es una aplicación directa de aquel principio de igualdad que esta corporación ha reiterado en tantas oportunidades de dar un trato igual a iguales y diferente entre diferentes.

En conclusión la protección constitucional a las madres cabeza de familia se extiende a la garantía de su estabilidad laboral, así pues, y en ese sentido ha sido amplia la legislación tendiente a la protección de la mujer trabajadora que se encuentra en condición de madre cabeza de familia.

*Entonces, cuando una de las partes de la relación laboral está conformada por un sujeto especialmente protegido según la Constitución-mujer cabeza de familia-, niños, el principio a la estabilidad en el empleo, adquiere particular prevalencia, como consecuencia de la protección especial de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas, siempre y cuando no exista una causal justificativa del despido, pues la estabilidad laboral reforzada no debe confundirse con el otorgamiento de una inmunidad que exonere de las obligaciones a su cargo o que proteja frente a las medidas disciplinarias, fiscales o penales que eventualmente puedan ejercerse en su contra"*².

Así mismo, la Corte Constitucional, en sentencia T-850/11, M.P Dr. Mauricio González Cuervo, señaló que la estabilidad laboral reforzada también aplica en virtud de la condición física, sensorial o psicológica; tiene cabida debido a las circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión predicable de dichas personas:

"estabilidad laboral reforzada", tiene como finalidad garantizarle a los sujetos que se encuentran en condiciones de discapacidad, la permanencia en el empleo luego

¹ Sobre esto, la Sentencia T 803 de 2013, M.P. Nilson Pinilla Pinilla expresó lo siguiente: La categoría de mujer cabeza de familia busca entonces "preservar condiciones dignas de vida a los menores y personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a cargo de ella, al tiempo que se pretende apoyar a la mujer a soportar la pesada carga que por razones, sociales, culturales e históricas han tenido que asumir, abriéndoles oportunidades en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal y garantizándoles acceso a ciertos recursos escasos". Tal condición encierra el cuidado de los niños y de personas indefensas bajo su custodia, lo que repercute en los miembros de la familia, e implica de igual manera, por vía de interpretación, la protección hacia el hombre que se encuentre en situación similar. En conclusión, la protección a la mujer por su especial condición de madre cabeza de familia, se desprende de lo dispuesto en los artículos 13 y 43 constitucionales, a los cuales se suman los preceptos 5º y 44 ib., que prevén la primacía de los derechos inalienables de la persona, al tiempo que amparan a la familia y de manera especial a los niños.

² Sentencia T 1061 de 2006, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

de haber adquirido la respectiva "limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral"³.

Esta Corporación ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la "estabilidad laboral reforzada" de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y ha precisado que este reconocimiento conlleva:

"(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz".

La jurisprudencia constitucional ha precisado que la protección laboral reforzada se predica no sólo de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo. En Sentencia T-361 de 2008, la Corte sostuvo:

"[...] el amparo cubre a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una i) **deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función;** ii) **discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano;** o, iii) **minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales**". (Negrillas y subrayas fuera de texto)

No obstante, la estabilidad laboral reforzada tratándose de cargos de carrera en provisionalidad, tienen un especial tratamiento. A partir del art. 125 de la Constitución Política del país, se tiene que los empleos públicos deben ser de carrera, es decir, previa superación de la etapa de selección respectiva. Luego, en tales eventos, cuando existe un empleado en provisionalidad y en condiciones de estabilidad laboral reforzada, esta se torna de carácter relativo o intermedio, pues cederá ante aquellos de mejor derecho o por causales objetivas.

Al respecto, la sentencia SU 446 de 2011, condensó ello de la siguiente manera:

Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación, gozan de una estabilidad relativa, en la medida en que sólo pueden

³ Al respecto véase la sentencia C531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Vargas

ser desvinculados para proveer el cargo que ocupan con una persona de carrera, tal como ocurrió en el caso en estudio o por razones objetivas que deben ser claramente expuestas en el acto de desvinculación. En consecuencia, 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.

Por tanto, tenemos que la protección al trabajo por 'estabilidad laboral reforzada' ampara a aquellas personas que motivo de su condición de debilidad manifiesta o indefensión requieren una protección adicional. Tal condición se predica de las madres y padres cabeza de familia, pues con esto se busca acciones positivas en favor del núcleo esencial de la sociedad: la familia. Así mismo, la protección en el empleo se predica respecto de aquellos trabajadores que al momento de una deficiencia – física, psicológica o anatómica-, resultantes en una restricción o impedimento en el desarrollo de una actividad de manera normal respecto de personas de similares condiciones –edad, género u otros factores-. Sin embargo, tal protección será relativa o intermedia en aquellos eventos de cargos de carrera ocupados de provisionalidad o de libe nombramiento y remoción.

Precisados las anteriores bases respecto de la estabilidad laboral reforzada, tenemos que para el caso sub judice, el accionante, para el momento no podía acceder a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta o reten social, pues su desvinculación se debió al nombramiento de personal en propiedad.

En primer término, se tiene que el accionante se vinculó laboralmente con la **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.**, desempeñando el cargo de Técnico Administrativo Nivel 30 de la Dirección Servicio Comercial. La última vinculación inició el 02 de febrero de 2015 y finalizó el 19 de octubre de 2020. Esto, según informa la accionada, se dio con ocasión del nombramiento en propiedad de **Albert Adrián Gómez Melgarejo**, en el cargo el cual venía desempeñando el solicitante del amparo.

A partir de dicha situación, se puede determinar que, por el nombramiento de quien superó un concurso de méritos y se encontraba dentro de la lista de elegibles para ocupar el cargo de Técnico Administrativo Nivel 30 de la Dirección Servicio Comercial, la **Empresa** enjuiciada separó de las labores que, mediante contrato a término fijo, venía desempeñando el señor **Romero Cuellar**.

Atendiendo tal particular, se puede apreciar que la accionada no conculco derecho alguno; pese a las condiciones alegadas por el actor, esto es, debilidad manifiesta y ser padre cabeza de familia, la garantía de

estabilidad laboral reforzada del solicitante del amparo se considera de carácter relativo, derivado de la temporalidad a la cual estaba sujeta su contrato. El especial trato que debía tenerse con **William Raúl Romero Cuellar** cede frente a una persona con mejor derecho, es decir, aquel que ha superado el respectivo concurso de méritos y se encuentra dentro de la lista de elegibles.

No puede considerar el trabajador como indefinido su empleo, pues justamente, fue vinculado mediante un contrato que contenía una cláusula que su terminación pendía de la vinculación de planta en propiedad y por medio de concurso de méritos. Incluso, de manera paradójica, el contrato fue ofrecido con ocasión de una convención colectiva de trabajo que obligaba a la vinculación de empleados a través de contratos de trabajo, y a la par de ello, buscaba generar un concurso de méritos para una planta de personal de carrera. Lo anterior situación, también, en cuanto a la designación de empleados en propiedad, es privilegiada a la luz del art. 125 superior.

Adicionalmente, según informa la **Empresa de Servicios Públicos**, de parte de ella no se aprecia que pudiera adoptar medidas preferentes en favor del accionante, tales como nombrar otros cargos o semejantes; pues la lista de elegibles, incluso, es superior a la cantidad de vacantes disponibles para cargos semejantes a los que desempeñaba el solicitante del amparo.

En razón a lo dicho, pese a sus condiciones de posible padre de familia y debilidad manifiesta, que el Despacho no entra a verificar en razón por ser suficientes las consideraciones hechas para adoptar la decisión de fondo; y la estabilidad laboral que ello conlleva, dicha garantía es de carácter relativo y que, como en este caso, cede frente a una causal objetiva, como lo es la designación del empleo de carrera que, por un contrato laboral a término fijo, se venía ocupando. Por esto, el Despacho negará el amparo, sin necesidad de efectuar un análisis adicional del caso.

IV. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto el **Juzgado Treinta y Cinco Civil Municipal de Bogotá D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: Negar la acción de tutela instaurada por **William Raúl Romero Cuellar** contra la **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.**, por lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: ORDENAR la notificación de lo aquí resuelto a las partes por el medio más expedito y eficaz de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 16 del decreto 2591 de 1991.

TERCERO: En caso de no ser impugnada, por secretaría, remítase esta providencia a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, al tenor de lo dispuesto en el Inc. 2 del Art. 31 del Decreto 2591/91.

Notifíquese y cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

DS

Firmado Por:

**DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **dbe163d522fbc8eed22c0b7d8671bb1b4f318056a3163f304fa98f3691c95949**

Documento generado en 18/02/2021 02:29:27 PM

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá DC., veintitrés (23) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

Acción de Tutela No. 11001 40 03 041 2021 00113 00

Concédase la impugnación interpuesta por la parte accionante, contra la sentencia calendada 19 de febrero de 2021, de conformidad con el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

En consecuencia, por secretaría remítase el expediente al Juzgado Civil del Circuito de esta Ciudad -Reparto-, con el fin de que se surta la misma. Por secretaría, déjense las constancias de rigor.

Cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

DS

Firmado Por:

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **35fbb75675ff218053297b4e978170a9e91e915a78859687481d8d5f61db8ea8**

Documento generado en 23/02/2021 05:30:53 PM

REPUBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C, veinticuatro (24) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

Acción de Tutela No. 11001 40 03 35 2021 00113 01

Accionante: **WILLIAM RAÚL ROMERO CUELLAR**

Accionada: **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P.**

Sería del caso decidir sobre la impugnación interpuesta por el apoderado de la parte accionante en contra de la sentencia que dictó el Juzgado Treinta y Cinco (35) Civil Municipal De Bogotá, el Dieciocho (18) de febrero de dos mil veintiuno (2021), en la acción de tutela promovida por el señor Romero Cuellar, contra la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, si no fuere por que se ha incurrido en la causal de nulidad contemplada en el numeral 8º del artículo 133 del Código General del Proceso.

La acción de tutela fue instituida por el Constituyente como trámite judicial para la defensa de los derechos fundamentales, se caracteriza por su brevedad y sumariedad, no es ajena a las reglas del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política, dentro de las que se contempla la obligación de notificar a las partes o intervinientes las providencias que se profieran, como que así lo disponen los artículos 16 del Decreto 2591 de 1991 y 5º del Decreto 306 de 1992, mandatos que cobran mayor relevancia cuando se trata de informar a los interesados sobre la iniciación del trámite y desde luego sobre el resultado del proceso, ya que tal es la oportunidad para que dichas personas ejerzan su derecho de defensa o de impugnación.

La irregularidad consistente en no vincular en debida forma al trámite especial a los terceros que puedan resultar afectados con la decisión está contemplada como

causal de nulidad en el numeral 8° del artículo 133 del Código General del Proceso, preceptiva que resulta aplicable a la acción de tutela en virtud de lo dispuesto por el artículo 4° del Decreto 306 de 1992.

En el *sub judice*, si bien es cierto que el amparo formalmente se dirige contra la EAAB, también lo es que de los fundamentos fácticos expuestos en el libelo se establece que se debe vincular al señor Albert Adrián González Melgarejo y los demás integrantes de la lista de elegibles dentro de la convocatoria G1-30-067-32 - Resolución 0088 del 13 de enero de 2020 y aunque mediante providencia de fecha 16 de febrero de 2021 se ordenó su vinculación, lo cierto es que no se allegó prueba de la comunicación de enteramiento que debió hacerse a los citados.

Téngase en cuenta que esta judicatura mediante providencia de fecha 23 de marzo de 2021, dispuso requerir a su despacho judicial con el fin de que *“en el término de 1 día, remita a esta agencia judicial las constancias de notificación correspondientes a lo estipulado en su proveído de fecha 16 de febrero de 2021, tanto al vinculado Albert Adrián González Melgarejo, como a los integrantes de la lista de elegibles formulada mediante la Resolución 0088 del 13 de enero de 2020. De igual forma deberá aportar prueba del enteramiento a la EAAB, de la orden emitida mediante auto de fecha 9 de febrero de 2021 y de haberse contestado apórtese la misma”*, lo cierto es que una vez recibida la respuesta del A-quo, no se evidenciaron las comunicaciones enviadas al señor Albert Adrián González Melgarejo, ni las notificaciones ordenadas a la EAAB, así como la respectiva certificación secretarial al respecto.

Ahora bien cualquier decisión tomada en la presente acción podría afectar el derecho de los convocados, por lo que de paso lo involucra directamente en el caso de autos, razón por la que surge evidente que a esta se le vulneró la citada prerrogativa fundamental, pues no fueron convocados en debida forma a este trámite generándose así la nulidad de lo actuado a partir del proferimiento de la sentencia de primera instancia, vicio que no aparece saneado.

Finalmente se insta para que en el futuro el expediente digital cumpla con el protocolo de gestión documental referido por el Consejo Superior de la Judicatura mediante la **Circular No. PCSJC21-6 DE 2020**. Ello porque a pesar de haber sido requerido por esta judicatura, el expediente no fue modificado de conformidad en su totalidad.

Conforme a las anteriores consideraciones en Juzgado, **RESUELVE:**

1.- Declarar la nulidad de todo lo actuado en la acción de tutela No. 11001 40 03 35 2021 00113 01, a partir de a partir del proferimiento de la sentencia de primera instancia. Para que se vincule en debida forma al señor Albert Adrián González Melgarejo y los demás integrantes de la lista de elegibles dentro de la convocatoria G1-30-067-32 - Resolución 0088 del 13 de enero de 2020.

2.- Comuníquese la anterior determinación a los aquí intervinientes y devuélvase el expediente al Juzgado de primer grado para lo de su cargo.

El Juez,



HERNÁN AUGUSTO BOLÍVAR SILVA

JR.

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá DC., doce (12) de abril de dos mil veintiuno (2021).

Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2021 00113 00

Atendiendo lo resuelto por el Juzgado 1º Civil del Circuito de esta Ciudad, en auto del 24 de marzo del año en curso, se ordena la notificación de **Albert Adrián González Melgarejo**, así como de los integrantes de la lista de elegibles formulada mediante Resolución No. 0088 del 13 de enero de 2020, para que ejerzan su defensa en relación a los hechos narrados en la tutela. Para lo anterior, se concede el término de un (1) día, contado a partir de la respectiva notificación.

Por secretaría, realícese la notificación del señor **González Melgarejo**; en relación a los demás integrantes de la citada lista de elegibles, se requiere a la **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá** para que proceda a informar a aquellos, como quiera que posee los datos de contacto de los mismos, so pena -esta última- de compulsarle copias por incumplimiento de resolución judicial.

Lo acá decidido, comuníquese a las partes por el medio más expedito.

Cumplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

DS

Firmado Por:

DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **e77cda14fa1e62b866ad8ba7265586ae0242c7f6beafec1f66e248bbcf3b24e**

Documento generado en 12/04/2021 03:36:56 PM

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá D.C., veintitrés (23) de abril de dos mil veintiuno (2021).

CLASE DE PROCESO : ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE : WILLIAM RAÚL ROMERO CUELLAR
ACCIONADO : EMPRESA DE ACUEDUCTO Y
ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P.
RADICACIÓN : 11001 40 03 035 2021 00113 00

En ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, procede el Despacho a dictar sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, como quiera que el trámite propio de la instancia se encuentra agotado, sin la presencia de causal que invalide lo actuado.

I. ANTECEDENTES:

Por medio de apoderado judicial, **William Raúl Romero Cuellar** presentó acción de tutela contra la **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.**, solicitando le sean amparados sus derechos fundamentales a la Vida en Condiciones Dignas, a la Igualdad, al Trabajo, a la Seguridad Social, a la Estabilidad Laboral, a la Remuneración Mínima, Vital y Móvil.

La *causa petendi* de la acción se fundamenta en los hechos que de manera concisa se citan a continuación:

1.1. Indicando antecedentes familiares, se señala que el accionante suscribió contrato de prestación de servicios con la accionada. Dicho vínculo inició el 25 de octubre de 2012 y finalización del 24 de mayo de 2013.

1.2. No obstante, para el 20 de mayo de 2013, se varió el tipo de vinculación, suscribiéndose contrato de trabajo a término fijo, con duración hasta el 19 de noviembre de 2013. Allí, el accionante adquirió la calidad de trabajador oficial, en el cargo de tecnólogo administrativo nivel 30.

1.3. El 2 de diciembre de 2015, se suscribió nuevo contrato entre las partes de la presente. En el mismo se incluyó una cláusula de terminación unilateral, en donde –en términos generales– se indicaba que la

finalización del mismo con ocasión de proveer vacantes luego de proceso de selección.

1.4. Por otro lado, se señala que desde marzo y abril de 2016, el solicitante del amparo acredita ante la Empresa accionada su calidad de padre cabeza de familia. Lo anterior, a efectos del reconocimiento de prestaciones sociales.

1.5. Igualmente, se indica que desde septiembre de 2016, viene presentando afecciones de salud. Incluso, con ocasión de las mismas, se tuvo ingreso a Unidad de Cuidados Intensivos y diversos procedimientos quirúrgicos. Estos para dicha época, generaron incapacidades por el término de 2 meses.

1.6. Para el año 2017, al accionante se le realizaron procedimientos quirúrgicos adicionales. Estos, igualmente, generaron nuevas incapacidades médicas. Reincorporado a sus labores, al señor **Romero Cuellar** se le dieron recomendaciones para sus labores, limitando las mismas al 75% de la carga habitual.

1.7. Se indica que pese a los padecimientos de salud, no fue posible obtener una pérdida de capacidad laboral. Al solicitarse a la EPS Compensar dicha valoración, en 2019, esta fue reusada indicando la falta de competencia para ello.

1.8. Continuando con lo relativo al vínculo laboral, se indica que el 24 de septiembre de 2020 se comunicó la finalización del mismo, dándose dicha desvinculación el 19 de octubre de ese mismo año. Dicha actuar se sustentó con la cláusula de terminación unilateral pactada.

1.9. Sin embargo, se aclara que para la época de terminación del contrato se continuaba con padecimientos de salud, tal y como deja ver consulta médica del 14 de octubre de 2020. Incluso, de manera posterior, se programó realización de un procedimiento quirúrgico.

1.10. Se añade que el 19 de octubre de 2020, el accionante se presentó petición ante la Empresa enjuiciada, a fin de que tuvieran en cuenta la calidad de padre de familia de aquel. La cual fue resuelta de manera desfavorable, mediante comunicación del 13 de noviembre de 2020.

1.11. También, con la desvinculación laboral, se indica que no se ha podido dar continuidad al tratamiento médico y se ha presentado mora en obligaciones adquiridas para la educación de uno de sus hijos.

II. SÍNTESIS PROCESAL:

Surtido el reparto de la presente acción constitucional, correspondió a este Estrado Judicial el conocimiento de la misma, siendo admitida por medio de auto del 04 de febrero del año en curso, en el cual se dispuso la notificación de la sociedad accionada. En la citada decisión, también, se ordenó la vinculación del **Ministerio de Trabajo y Compensar EPS**.

De manera posterior, en autos del 09 y 16 de febrero hogaño, se dispuso, en el primero, solicitar una información a la Empresa enjuiciada y, en la segunda decisión, la vinculación de **Albert Adrián González Melgarejo** y demás personas integrantes de una lista de elegibles.

Con ocasión de la decisión adoptada por el Juzgado 1º Civil del Circuito de esta Ciudad, en auto adiado 24 de marzo de 2021, por decisión del 12 de abril hogaño, se ordenó la notificación de **Albert Adrián Gómez Melgarejo** y los terceros pertenecientes a la lista de elegibles para ocupar puestos similares al desempeñado por el accionante.

a) Compensar EPS

Precisando antecedentes de afiliación del accionante, así como los servicios brindados a este, señala que valoró a aquel en septiembre de 2020, sin encontrar incapacidades pendientes de reconocer.

b) Ministerio de Trabajo

Señala que respecto de dicha Cartera Ministerial no existe una legitimación en la causa por pasiva, pues no ostenta u ostentó vínculo laboral alguno con la hoy accionante.

Reseña, así mismo, que la acción de tutela es improcedente para el reclamo de acreencias laborales, existiendo otros medios ordinarios de defensa.

Finalmente, sobre la estabilidad laboral por reten social, precisa que esta tiene su origen en la Ley 790 de 2002, donde se determinó una protección para los empleados públicos en caso de renovación de la planta de personal, entre otros, para las madres y padres cabeza de familia sin alternativa económica. Sobre esto, aclaró con base a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que se requiere que los hijos se encuentren a cargo del empleado afectado; que se tiene la manutención de los descendientes y, en caso de vivir con la pareja, esta no puede desarrollar actividad alguna.

c) Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.

Haciendo referencia a otros contratos del actor, precisa que debido a una convención colectiva de trabajo, los cargos como los de aquel serían

vinculados mediante contrato de trabajo, hasta tanto se realizara el respectivo concurso de méritos. Sobre esto, precisa que se adelantaron cinco convocatorias, dentro de las cuales el accionante no obtuvo el puntaje mínimo requerido.

Aclara que el cargo en el cual el señor **Romero Cuellar** fue ofertado dentro de concurso de méritos, para un total de 69 vacantes. Las mismas, a hoy, fueron ocupadas por las personas que superaron el respectivo proceso y se encontraban en la lista de elegibles formulada mediante Resolución 0088 del 13 de enero de 2020. Por tanto, la prórroga del contrato se realizó con sujeción al concurso de méritos futuros.

En atención al requerimiento realizado por este Despacho, adicionó que la vacante del accionante ya había sido proveída en propiedad, según se le comunicó quien pasó el concurso de méritos a través de memorando del 07 de octubre de 2020. También, que los cargos similares al desempeñado por el solicitante del amparo, fueron debidamente provistas por las listas de elegibles conformadas.

III. CONSIDERACIONES:

El artículo 86 de la Constitución Política Nacional prevé que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

La tutela tiene como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de la subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable; el segundo puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad, concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza.

En el caso bajo examen, la inconformidad del accionante se centra en el evento de la finalización del vínculo que ostentaba con la accionada, **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.**, pese a existir, presuntamente, una condición merecedora de estabilidad laboral reforzada, como lo sería, primero, una debilidad manifiesta y, segundo, ser padre cabeza de familia. De acuerdo a lo anterior, se hace necesario determinar si el solicitante del amparo, para el momento en que finalizó su contrato en la Empresa enjuiciada, poseía una condición que le hiciera merecedor de un trato preferente.

Atendiendo las premisas del caso presentado, vale recordar que el artículo 53 de la Constitución Política consagra la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, como un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone que el cumplimiento de las obligaciones propias del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado, conlleva a la conservación de su cargo, salvo que existan circunstancias especiales, o que se incurra en alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador de por terminado el contrato.

La estabilidad en el ámbito laboral debe prevalecer en ciertas personas. Tal garantía ha sido denominada 'estabilidad laboral reforzada'; dentro de aquellos beneficiarios de tal estabilidad encontramos a los aforados sindicales (art. 405 y Ss. C.S.T.), a las mujeres en estado de gestación o lactancia (art. 236 y Ss. C.S.T.) y aquellas personas en condición de discapacidad o debilidad manifiesta (art. 26 Ley 361 de 1997).

Al respecto, la Sentencia C 531 de 2000 con ponencia del Magistrado Dr. Álvaro Tafur Galvis, analizó la figura de la 'estabilidad laboral reforzada', reiterando aspectos básicos de tal garantía:

Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, en la forma ya analizada por esta Corporación:

"En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. [...] (Subrayas del texto original)

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

A partir de diversos apartados de la Constitución Política de Colombia, se tiene que la madre y padre cabeza de familia se cuenta dentro de aquellos grupos de protección especial¹; incluso, la protección que a tales grupos se prohija se extiende al aspecto laboral, haciéndole – entonces- merecedores de la garantía de estabilidad laboral reforzada. Sobre este tópico, la Corte Constitucional señaló lo siguiente:

"Así entonces, frente a la situación laboral, las madres cabeza de familia gozan de una estabilidad laboral reforzada, la que se traduce en el derecho a permanecer en los empleos que ocupan, por haber ésta asumido la importante función social de velar por el bienestar material y afectivo de quienes la rodean. Por el papel en la sociedad que las mujeres cabeza de familia ejercen, otorgarles beneficios particulares es una aplicación directa de aquel principio de igualdad que esta corporación ha reiterado en tantas oportunidades de dar un trato igual a iguales y diferente entre diferentes.

En conclusión la protección constitucional a las madres cabeza de familia se extiende a la garantía de su estabilidad laboral, así pues, y en ese sentido ha sido amplia la legislación tendiente a la protección de la mujer trabajadora que se encuentra en condición de madre cabeza de familia.

*Entonces, cuando una de las partes de la relación laboral está conformada por un sujeto especialmente protegido según la Constitución-mujer cabeza de familia-, niños, el principio a la estabilidad en el empleo, adquiere particular prevalencia, como consecuencia de la protección especial de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas, siempre y cuando no exista una causal justificativa del despido, pues la estabilidad laboral reforzada no debe confundirse con el otorgamiento de una inmunidad que exonere de las obligaciones a su cargo o que proteja frente a las medidas disciplinarias, fiscales o penales que eventualmente puedan ejercerse en su contra"*².

¹ Sobre esto, la Sentencia T 803 de 2013, M.P. Nilson Pinilla Pinilla expresó lo siguiente: La categoría de mujer cabeza de familia busca entonces "preservar condiciones dignas de vida a los menores y personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a cargo de ella, al tiempo que se pretende apoyar a la mujer a soportar la pesada carga que por razones, sociales, culturales e históricas han tenido que asumir, abriéndoles oportunidades en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal y garantizándoles acceso a ciertos recursos escasos". Tal condición encierra el cuidado de los niños y de personas indefensas bajo su custodia, lo que repercute en los miembros de la familia, e implica de igual manera, por vía de interpretación, la protección hacia el hombre que se encuentre en situación similar.

En conclusión, la protección a la mujer por su especial condición de madre cabeza de familia, se desprende de lo dispuesto en los artículos 13 y 43 constitucionales, a los cuales se suman los preceptos 5° y 44 ib., que prevén la primacía de los derechos inalienables de la persona, al tiempo que amparan a la familia y de manera especial a los niños.

² Sentencia T 1061 de 2006, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

Así mismo, la Corte Constitucional, en sentencia T-850/11, M.P. Dr. Mauricio González Cuervo, señaló que la estabilidad laboral reforzada también aplica en virtud de la condición física, sensorial o psicológica; tiene cabida debido a las circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión predicable de dichas personas:

“estabilidad laboral reforzada”, tiene como finalidad garantizarle a los sujetos que se encuentran en condiciones de discapacidad, la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva “limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”³.

Esta Corporación ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la “estabilidad laboral reforzada” de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y ha precisado que este reconocimiento conlleva:

“(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”.

La jurisprudencia constitucional ha precisado que la protección laboral reforzada se predica no sólo de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo. En Sentencia T-361 de 2008, la Corte sostuvo:

*“[...] el amparo cubre a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una i) **deficiencia entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función;** ii) **discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano;** o, iii) **minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales**”. (Negrillas y subrayas fuera de texto)*

No obstante, la estabilidad laboral reforzada tratándose de cargos de carrera en provisionalidad, tienen un especial tratamiento. A partir del art. 125 de la Constitución Política del país, se tiene que los empleos públicos deben ser de carrera, es decir, previa superación de la etapa de selección respectiva. Luego, en tales eventos, cuando existe un empleado en provisionalidad y en condiciones de estabilidad laboral reforzada, esta

³ Al respecto véase la sentencia C531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Vargas

se torna de carácter relativo o intermedio, pues cederá ante aquellos de mejor derecho o por causales objetivas.

Al respecto, la sentencia SU 446 de 2011, condensó ello de la siguiente manera:

Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación, gozan de una estabilidad relativa, en la medida en que sólo pueden ser desvinculados para proveer el cargo que ocupan con una persona de carrera, tal como ocurrió en el caso en estudio o por razones objetivas que deben ser claramente expuestas en el acto de desvinculación. En consecuencia, 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.

Por tanto, tenemos que la protección al trabajo por 'estabilidad laboral reforzada' ampara a aquellas personas que motivo de su condición de debilidad manifiesta o indefensión requieren una protección adicional. Tal condición se predica de las madres y padres cabeza de familia, pues con esto se busca acciones positivas en favor del núcleo esencial de la sociedad: la familia. Así mismo, la protección en el empleo se predica respecto de aquellos trabajadores que al momento de una deficiencia – física, psicológica o anatómica-, resultantes en una restricción o impedimento en el desarrollo de una actividad de manera normal respecto de personas de similares condiciones –edad, género u otros factores-. Sin embargo, tal protección será relativa o intermedia en aquellos eventos de cargos de carrera ocupados de provisionalidad o de libre nombramiento y remoción.

Precisados las anteriores bases respecto de la estabilidad laboral reforzada, tenemos que para el caso sub judice, el accionante, para el momento no podía acceder a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta o reten social, pues su desvinculación se debió al nombramiento de personal en propiedad.

En primer término, se tiene que el accionante se vinculó laboralmente con la **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.**, desempeñando el cargo de Técnico Administrativo Nivel 30 de la Dirección Servicio Comercial. La última vinculación inició el 02 de febrero de 2015 y finalizó el 19 de octubre de 2020. Esto, según informa la accionada, se dio con ocasión del nombramiento en propiedad de **Albert Adrián Gómez Melgarejo**, en el cargo el cual venía desempeñando el solicitante del amparo.

A partir de dicha situación, se puede determinar que, por el nombramiento de quien superó un concurso de méritos y se encontraba dentro de la lista de elegibles para ocupar el cargo de Técnico

Administrativo Nivel 30 de la Dirección Servicio Comercial, la **Empresa** enjuiciada separó de las labores que, mediante contrato a término fijo, venía desempeñando el señor **Romero Cuellar**.

Atendiendo tal particular, se puede apreciar que la accionada no conculcó derecho alguno; pese a las condiciones alegadas por el actor, esto es, debilidad manifiesta y ser padre cabeza de familia, la garantía de estabilidad laboral reforzada del solicitante del amparo se considera de carácter relativo, derivado de la temporalidad a la cual estaba sujeta su contrato. El especial trato que debía tenerse con **William Raúl Romero Cuellar** cede frente a una persona con mejor derecho, es decir, aquel que ha superado el respectivo concurso de méritos y se encuentra dentro de la lista de elegibles.

No puede considerar el trabajador como indefinido su empleo, pues justamente, fue vinculado mediante un contrato que contenía una cláusula cuya terminación pendía de la vinculación de planta en propiedad y por medio de concurso de méritos. Incluso, de manera paradójica, el contrato fue ofrecido con ocasión de una convención colectiva de trabajo que obligaba a la vinculación de empleados a través de contratos de trabajo, y a la par de ello, buscaba generar un concurso de méritos para una planta de personal de carrera. Lo anterior situación, también, en cuanto a la designación de empleados en propiedad, es privilegiada a la luz del art. 125 superior.

Adicionalmente, según informa la **Empresa de Servicios Públicos**, de parte de ella no se aprecia que pudiera adoptar medidas preferentes en favor del accionante, tales como nombrar otros cargos o semejantes; pues la lista de elegibles, incluso, es superior a la cantidad de vacantes disponibles para cargos semejantes a los que desempeñaba el solicitante del amparo.

En razón a lo dicho, pese a sus condiciones de posible padre de familia y debilidad manifiesta, que el Despacho no entra a verificar en razón por ser suficientes las consideraciones hechas para adoptar la decisión de fondo; y la estabilidad laboral que ello conlleva, dicha garantía es de carácter relativo y que, como en este caso, cede frente a una causal objetiva, como lo es la designación del empleo de carrera que, por un contrato laboral a término fijo, se venía ocupando. Por esto, el Despacho negará el amparo, sin necesidad de efectuar un análisis adicional del caso.

IV. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto el **Juzgado Treinta y Cinco Civil Municipal de Bogotá D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: Negar la acción de tutela instaurada por **William Raúl Romero Cuellar** contra la **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.**, por lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: ORDENAR la notificación de lo aquí resuelto a las partes por el medio más expedito y eficaz de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 16 del decreto 2591 de 1991.

TERCERO: En caso de no ser impugnada, por secretaría, remítase esta providencia a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, al tenor de lo dispuesto en el Inc. 2 del Art. 31 del Decreto 2591/91.

Notifíquese y cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

DS

Firmado Por:

DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **69e049921d4d08c402f6707a7ac10ccee94e47b6840e5efc8e343bfba67eb363**

Documento generado en 23/04/2021 03:31:17 PM