REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.

ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO: 11001-41-05-008-2020-00307-00
ACCIONANTE: LIBARDO RIVERA CARRERO
ACCIONADA: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BOGOTÁ
VINCULADA: CATHERINE PAOLA BALLESTEROS MORENO

SENTENCIA

En Bogotá D.C., a los siete (07) días del mes de septiembre del año dos mil veinte (2020), procede éste despacho judicial a decidir la Acción de Tutela impetrada por el señor **LIBARDO RIVERA CARRERO,** buscando el amparo de sus Derechos Fundamentales al Mínimo Vital, al Trabajo, a la Seguridad Social, y a la Estabilidad Laboral Reforzada, presuntamente vulnerados por la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BOGOTÁ.**

RESEÑA FÁCTICA

Manifiesta el accionante, que fue nombrado provisionalmente para desempeñar el cargo de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27 en la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BOGOTÁ, a través de la Resolución No. 1620 del 7 de septiembre de 2016.

Que tomó posesión del cargo, y lo ejerció de forma sobresaliente por casi 4 años.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el Acuerdo No. 20161000001286 del 29 de julio de 2016, realizó la convocatoria a concurso abierto de méritos para proveer cargos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BOGOTÁ.

Que mediante Oficio con radicado E-2019-154850 del 27 de septiembre de 2019, notificó a la accionada de su estabilidad laboral reforzada por ser padre cabeza de hogar.

Que pese a lo anterior, el 03 de agosto de 2020 fue notificado de la Resolución No. 791 del 14 de mayo de 2020, mediante la cual se dio por terminado el nombramiento en provisionalidad desde el 03 de agosto de 2020.

Que a la fecha existen cargos de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27 y superiores, que se encuentran vacantes definitivamente y temporalmente.

Que los cargos no han sido provistos, razón por la cual puede ser reubicado, respetando así su estabilidad laboral reforzada.

Que es padre cabeza de familia, responsable de la manutención de su hija menor de edad, de su hermana con discapacidad permanente y de su madre de la tercera edad.

Que su única fuente de ingresos provenía del salario que devengaba.

Que el Gobierno Nacional, mediante los Decretos Legislativos 417 del 17 de marzo de 2020 y 637 del 06 de mayo de 2020, decretó el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, con ocasión a la pandemia por el Covid-19.

Que las medidas no contemplan la terminación de las relaciones laborales, situación que guarda relación con el principio de solidaridad establecido en la Constitución Política.

Que no puede acceder a programas sociales del Gobierno, por no pertenecer al Sisben.

Que actualmente tiene 54 años de edad, razón por la cual no podrá obtener un empleo formal rápidamente, y que así lo tuviera no puede salir a trabajar por la cuarentena.

Que actualmente tiene deudas con los Bancos Davivienda y BBVA, y con la constructora AR Constructora S.A.S., deudas que eran pagadas con su salario.

Con fundamento en lo expuesto, solicita se deje sin efecto la Resolución No. 0791 del 14 de mayo de 2020, y en consecuencia, se ordene a la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BOGOTÁ** su reintegro a un cargo de igual o mayor jerarquía, hasta cuando se provean todas las vacantes temporales o definitivas, y el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BOGOTÁ

La accionada allegó contestación el 27 de agosto de 2020, en la que manifiesta que el accionante se encontraba vinculado en provisionalidad en el cargo de Auxiliar Administrativo 407-27, mediante la Resolución 1620 del 7 de septiembre de 2016.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante convocatoria No. 427 de 2016 convocó a concurso de méritos para proveer los empleos con vacancia definitiva de la Secretaría de Educación del Distrito.

Que cumplidas todas las etapas del concurso, la CNSC expidió la Resolución No. 20182330127025 del 10 de septiembre de 2018, por la cual se conforma la lista de elegibles para proveer 4 vacantes definitivas en el empleo de Profesional Universitario Código 219 Grado 18.

Que dicha lista de elegibles quedó en firme el 20 de septiembre de 2018.

Que mediante la Resolución 791 del 14 de mayo de 2020, realizó el nombramiento de la elegible CLAUDIA MARCELA MORALES BALAGUERA como Profesional Universitario Código 219 Grado 18.

Que como consecuencia de ese nombramiento, se dio por finalizado el encargo de la funcionaria CATHERINE PAOLA BALLESTEROS MORENO.

Que ante la finalización del encargo, y el regreso de la empleada a su cargo de carrera, fue necesario terminar el nombramiento en provisionalidad del accionante.

Que verificó un cargo o vacante donde pudiera ser reubicado el accionante, sin que a la fecha se encuentre un cargo disponible que se ajuste a su nivel de formación.

Que el accionante mediante comunicación del 27 de septiembre de 2019, solicitó la estabilidad laboral reforzada por ser padre cabeza de familia, la cual fue resuelta mediante Oficio S-2019-182153 del 01 de octubre de 2019, en el que le informó que no era posible aplicar la Circular 09 del 08 de mayo de 2018, por cuanto ésta opera para empleados provisionales que ocupen vacantes definitivas.

Que además de que no cumple los requisitos para gozar de estabilidad laboral reforzada, la solicitud fue extemporánea.

Que el accionante desde su nombramiento en provisionalidad, tenía conocimiento que éste era de forma temporal.

Que los empleados en provisionalidad que se encuentran en situaciones especiales no tienen derecho a permanecer de manera indefinida en un cargo, pues éste debe proveerse por medio de concurso de méritos.

Que las personas que ingresan por concurso tienen mejor derecho que las personas nombradas en provisionalidad.

Que no se está ante un perjuicio irremediable, por cuanto el concurso de méritos empezó hace 4 años, momento desde el cual el accionante sabía que se iba a dar su desvinculación, por lo que no es un hecho intempestivo o inesperado.

Que la acción de tutela no es procedente pues existen otros mecanismos de defensa judicial ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

Por lo anterior, solicita se declare la improcedencia de la acción de tutela, o en su defecto se niegue, pues no ha vulnerado derecho fundamental alguno.

CATHERINE PAOLA BALLESTEROS MORENO

Pese a haber sido notificada de la acción de tutela, a través de los correos electrónicos capabamo@gmail.com y cballesteros@educacionbogota.edu.co proporcionados por la accionada, la persona natural vinculada guardó silencio.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Con fundamento en los antecedentes expuestos, el Despacho se plantea el siguiente problema jurídico: ¿Se vulneran los derechos fundamentales al Mínimo Vital, al Trabajo, a la Seguridad Social, y a la Estabilidad Laboral Reforzada del señor **LIBARDO RIVERA CARRERO**, por parte de la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BOGOTÁ**, al dar por terminado su nombramiento en provisionalidad en el empleo de Auxiliar

Administrativo, Código 407, Grado 27, en razón de haberse terminado el encargo de quien es la titular por haberse proveído el cargo con el aspirante del Concurso de Méritos, pero desconociendo su condición de padre cabeza de familia?

MARCO NORMATIVO

Conforme al artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La acción de tutela está supeditada al cumplimiento del requisito de **subsidiariedad**, esto es, procede sólo cuando (i) el actor no dispone de otros medios judiciales de defensa; o (ii) dispone de ellos pero se requiere evitar un perjuicio irremediable; o (iii) los recursos disponibles no son idóneos o eficaces, toda vez que su sola existencia formal no es garantía de su utilidad en el caso concreto. En este último caso, la determinación de la eficacia e idoneidad de los recursos ordinarios no debe obedecer a un análisis abstracto y general. Es competencia del juez examinar cuál es la eficacia que, en concreto, tiene el otro instrumento de protección, y para determinarlo la jurisprudencia de la Corte ha señalado dos pautas generales: primero, debe verificarse si los otros medios de defensa proveen un remedio integral, y segundo si son expeditos para evitar un perjuicio irremediable.

La procedibilidad de la acción de tutela está igualmente supeditada al cumplimiento del requisito de **inmediatez**. Éste exige que la acción sea interpuesta de manera oportuna en relación con el acto que generó la presunta vulneración. La inmediatez encuentra su razón de ser en la tensión existente entre el derecho constitucional a presentar una acción de tutela en todo momento y el deber de respetar la configuración de aquella acción como un medio de protección inmediata de los derechos fundamentales. Es decir, que pese a no contar con un término de prescripción por mandato expreso del artículo 86 superior, debe existir necesariamente una correspondencia entre la naturaleza expedita de la tutela y su interposición oportuna.

LA ESTABILIDAD INTERMEDIA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD QUE DESEMPEÑAN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La Constitución Política estableció en el artículo 125 el régimen de carrera administrativa como el mecanismo para el ingreso y desempeño de cargos públicos en los órganos y entidades del Estado, salvo las excepciones constitucionales y legales, y los regímenes especiales de creación constitucional[1]. El propósito de tal previsión constitucional es crear un mecanismo objetivo de acceso a los cargos públicos, en el cual las condiciones de ingreso, ascenso, permanencia y retiro respondan al mérito, conforme a criterios reglados, y no a la discrecionalidad del nominador.

La carrera administrativa es el mecanismo preferente para el acceso y la gestión de los empleos públicos; quien supere satisfactoriamente las etapas del concurso de méritos adquiere un derecho subjetivo de ingreso al empleo público, exigible tanto frente a la Administración como a los funcionarios públicos que están desempeñando el cargo ofertado en provisionalidad. Por esta razón, la Corte Constitucional ha sostenido que los cargos ejercidos en provisionalidad no pueden equipararse a los de carrera en cuanto a su vinculación y retiro, en tanto existen marcadas diferencias entre los funcionarios inscritos en carrera y los funcionarios provisionales.

En relación con los primeros, se trata de funcionarios que acceden a estos cargos mediante un concurso de méritos, por lo que su permanencia en ellos implica mayor estabilidad al haber superado las etapas propias del concurso, lo que impide el retiro del cargo a partir de criterios meramente discrecionales. De ahí, que el acto administrativo por medio del cual se desvincula a un funcionario de carrera administrativa deba, además de otros requisitos, ser motivado para que la decisión sea ajustada a la Constitución.

Por su parte, los funcionarios públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera, gozan de una **estabilidad laboral relativa o intermedia**, que implica, sin embargo, que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad.

Ahora bien, la Alta Corporación ha reconocido que cuando un funcionario ocupa en provisionalidad un cargo de carrera y es, además, sujeto de especial protección constitucional, "*concurre una relación de dependencia intrínseca entre la permanencia en el*

[1] Sentencia C-588 de 2009.

empleo público y la garantía de sus derechos fundamentales, particularmente el mínimo vital y la igualdad de oportunidades. De allí que se sostenga por la jurisprudencia que la eficacia de esos derechos depende del reconocimiento de estabilidad laboral en aquellos casos, a través de un ejercicio de ponderación entre tales derechos y los principios que informan la carrera administrativa"[2].

Si bien estas personas no tienen un derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo, pues este debe proveerse por medio de un concurso de méritos, sí debe otorgárseles un trato preferencial como acción afirmativa[3], antes de efectuar el nombramiento de quienes ocuparon los primeros puestos en la lista de elegibles del concurso de méritos, con el fin de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales. Ello en virtud de los mandatos contenidos en los incisos 2º y 3º del artículo 13 Superior, relativos a la adopción de medidas de protección a favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta, y en las cláusulas constitucionales que consagran una protección reforzada para ciertos grupos sociales, tales como las madres cabeza de familia (art. 43 CP), los niños (art. 44 CP), las personas de la tercera edad (art. 46 CP) y las personas con discapacidad (art. 47 CP)[4].

En relación con la estabilidad laboral relativa de que gozan los funcionarios que ocupan cargos de carrera en provisionalidad, la Corte Constitucional ha señalado algunas medidas que pueden adoptarse para garantizar los derechos fundamentales de quienes ameritan una especial protección constitucional por estar en condiciones de vulnerabilidad. Por ejemplo, en la Sentencia **SU-446 de 2011**, la Corporación hizo un pronunciamiento en torno a la relación existente entre la provisión de cargos de carrera mediante concurso de méritos y la protección especial de las personas que ocupan dichos cargos en provisionalidad y se encuentran en circunstancias especiales tales como las madres y padres cabeza de familia, prepensionados o personas en situación de discapacidad. Al respecto expresó:

> *"Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación[5], 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[6]. 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*

[2] Sentencia T-186 de 2013.
[3] Sentencias SU-446 de 2011 y T-186 de 2013.
[4] Sentencias T-462 de 2011 y SU-446 de 2011.
[5] La línea jurisprudencial en esta materia se encuentra recogida en la Sentencia SU-917 de 2010.
[6] Sentencias T-1011 de 2003; T-951 de 2004; T-031 de 2005; T-267 de 2005; T-1059 de 2005; T-1117 de 2005; T-245 de 2007; T-887 de 2007; T-010 de 2008; T-437 de 2008; T-087 de 2009 y T-269 de 2009. Así mismo, la Sentencia SU-917 de 2010, que recoge toda la jurisprudencia sobre este particular y fija las órdenes que debe dar el juez de tutela en estos casos.

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.

"[…] Sin embargo, la Fiscalía General de la Nación, pese a la discrecionalidad de la que gozaba, ***sí*** *tenía la obligación de dar un trato preferencial, como una medida de acción afirmativa a:* ***i)*** *las madres y padres cabeza de familia;* ***ii)*** *las personas que estaban próximas a pensionarse, entiéndase a quienes para el 24 de noviembre de 2008 –fecha en que se expidió el Acuerdo 007 de 2008– les faltaren tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la respectiva pensión; y* ***iii)*** *las personas en situación de discapacidad.*

"En estos tres eventos la Fiscalía General de la Nación ha debido prever mecanismos para garantizar que las personas en las condiciones antedichas, fueran las últimas en ser desvinculadas, porque si bien una cualquiera de las situaciones descritas no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos. Como el ente fiscal no previó dispositivo alguno para no lesionar los derechos de ese grupo de personas, estando obligado a hacerlo, en los términos del artículo 13 de la Constitución, esta Corte le ordenará a la entidad que dichas personas, ***de ser posible****, sean nuevamente vinculadas en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía de los que venían ocupando" (negrillas originales).*

Entonces, pese a la potestad de desvincular a los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad en un cargo de carrera, para no vulnerar los derechos fundamentales de aquellas personas que están en condición de vulnerabilidad deben observarse unos requisitos propios de la estabilidad relativa o intermedia de que son titulares, entre ellos *(i)* la adopción de medidas de acción afirmativa tendientes a proteger efectivamente el especial contexto de las personas vinculadas en provisionalidad, y *(ii)* la motivación del acto administrativo de desvinculación.

LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA LISTA DE ELEGIBLES PREVIO CONCURSO DE MÉRITOS Y LOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

En varias oportunidades la Corte Constitucional ha sostenido que los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causas legales que deben expresarse claramente en el acto de desvinculación, dentro de las que se encuentra la provisión del cargo que ocupaban, con una persona de la lista de elegibles conformada previo concurso de méritos[7]. En esta hipótesis, la estabilidad laboral relativa de las personas vinculadas en provisionalidad cede frente al mejor derecho de quienes superaron el respectivo concurso.

[7] Sentencias T-1011 de 2003, T-951 de 2004, T-031 de 2005, T-267 de 2005, T-1059 de 2005, T-1117 de 2005, T-245 de 2007, T-887 de 2007, T-010 de 2008, T-437 de 2008, T-087 de 2009, T-269 de 2009, SU-9717 de 2010 y SU-446 de 2011.

En ese sentido, 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[8].

Ha señalado igualmente la jurisprudencia de la Corte, que si bien los actos administrativos que desvinculan a una persona nombrada en provisionalidad en un cargo de carrera, requieren de su respectiva motivación para garantizar el derecho al debido proceso, esto no significa que quienes han sido nombrados en provisionalidad ostentan la misma estabilidad laboral de quien se encuentra en el sistema de carrera por haber accedido al cargo por concurso de méritos.

Sin embargo, la Corte ha reconocido que dentro de las personas que ocupan en provisionalidad cargos de carrera, pueden encontrarse sujetos de especial protección constitucional, como las madres y **padres cabeza de familia**, quienes están próximos a pensionarse y las personas en situación de discapacidad, a los que, si bien por esa sola circunstancia no se les otorga un derecho indefinido a permanecer en ese tipo de vinculación laboral, en virtud del derecho ostentado por las personas que acceden por concurso de méritos, sí surge una obligación jurídico constitucional de propiciarse un trato preferencial como medida de acción afirmativa[9].

Por lo anterior, antes de procederse al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos, han de ser los últimos en removerse y en todo caso, **en la medida de las posibilidades**, deben vincularse nuevamente en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento. *"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, contenidos en la sentencia SU-917 de 2010"*.

En conclusión, siguiendo lo indicado por la Corte Constitucional en la Sentencia SU-446 de 2011, cuando con fundamento en el principio del mérito (art. 125 C.P.) surja en cabeza del nominador la obligación de nombrar de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial

[8] Sentencias C-064 de 2007, T-951 de 2004 y C-588 de 2009.
[9] Sentencia SU-446 de 2011.

protección, en aplicación de medidas afirmativas dispuestas en la Constitución y en la materialización del principio de solidaridad social, se debe proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar sus derechos 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, **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.

DE LA CONDICIÓN DE PADRES O MADRES CABEZA DE FAMILIA (T-048 DE 2018)

La Corte Constitucional ha destacado que las mujeres cabeza de familia son titulares de una especial protección constitucional, garantía que se deriva de varias fuentes:

(i) El principio de igualdad, que implica el deber de reconocer y brindar un trato especial y diferenciado a los grupos de personas que tienen un alto grado de vulnerabilidad o que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y la consecuente obligación del Estado de promover acciones y medidas para que la igualdad sea real y efectiva.

(ii) El mandato constitucional específico contenido en el artículo 43 Superior, según el cual, es deber del Estado apoyar "de manera especial a la mujer cabeza de familia".

(iii) Los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, particularmente la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en cuyo artículo 11 se establece la obligación de los Estados Partes de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en la esfera del empleo, así como los prejuicios y las funciones estereotipadas de cada uno de los sexos.

(iv) La garantía del derecho de toda persona a recibir protección integral para su grupo familiar, establecido en el artículo 42 de la Constitución Política, así como la prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, prevista en el artículo 44 Superior.

En razón de lo anterior y en cumplimiento de su deber constitucional de garantizar la igualdad material de los grupos vulnerables o históricamente discriminados, el Legislador ha diseñado e implementado diversas medidas, las cuales se conocen como acciones afirmativas. Particularmente, en el caso de las mujeres cabeza de familia, existen varias normas encaminadas a este propósito.

En este sentido, el Congreso de la República expidió la Ley 82 de 1993. El artículo 2º definió a la mujer cabeza de familia como aquella que, sin importar su estado civil, tuviera 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".

La Ley 1232 de 2008, reformó la anterior normativa e introdujo dos elementos a la anterior definición: (i) precisó que la mujer cabeza de familia es quien ejerce la "jefatura femenina del hogar" y (ii) señaló que aquella puede tener personas a cargo en el plano económico, social o afectivo. Adicionalmente, fortaleció las medidas de protección en favor de las mujeres cabeza de familia.

La Corte Constitucional ha establecido que *"el apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad".*

Ahora bien, la Corte Constitucional ha señalado que algunas acciones afirmativas que se diseñaron para beneficiar a las mujeres cabeza de familia también son aplicables a los hombres que se encuentran a cargo de hijos menores de edad o en situación de discapacidad.

La prevalencia de los derechos de los niños y la especial protección de las personas en situación de discapacidad exigen que aquellas acciones afirmativas en favor de las mujeres cabeza de familia que también se orientan a la salvaguarda de los sujetos vulnerables a su cargo, **deban extenderse igualmente a los padres cabeza de familia**. Lo anterior, por cuanto no es posible establecer una diferencia entre los hijos que dependen de la mujer cabeza de familia frente a los que dependen del hombre que se encuentra en una situación fáctica similar.

Si bien, la condición de mujer cabeza de familia presenta características particulares que se derivan del contexto histórico de la desigualdad entre ambos sexos, por lo cual tiene connotaciones diversas a la situación de los hombres que ejercen la jefatura del hogar de manera exclusiva, desde el punto de vista de los derechos de los niños, adolescentes,

personas en situación de discapacidad y otros sujetos vulnerables que dependen de la persona cabeza de familia, sería contrario a la Constitución establecer diferencias de trato entre los hogares, fundadas en el sexo de la persona que se encuentra a cargo de la familia.

Por lo tanto, en atención al principio de igualdad respecto de los menores de edad y sus derechos prevalentes, la Corte Constitucional ha extendido a los padres cabeza de familia varias medidas de protección que el Legislador adoptó para las mujeres cabeza de familia, entre ellas la inclusión en la estabilidad laboral reforzada.

Corresponde ahora abordar los elementos de la definición de madre cabeza de familia desarrollados por la jurisprudencia constitucional, a partir del concepto establecido en la ley, teniendo en cuenta que esta misma aplica para los padres cabeza de familia.

Al respecto, es indispensable aclarar -como lo ha hecho la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos- que no toda mujer u hombre, por el hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar, ostenta la calidad de cabeza de familia, pues para tener tal condición se requiere de varios elementos.

En primer lugar, se requiere que tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas "incapacitadas" para trabajar, exigencia respecto de la cual la Corte Constitucional ha formulado varias precisiones:

> *i) "Esta noción implica que la madre cabeza de familia es quien brinda un sustento económico, social o afectivo al hogar, de modo que aquella debe cumplir con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención con los sujetos a cargo.*
>
> *ii) Igualmente, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han explicado que se consideran mujeres cabeza de familia aquellas que, aun cuando no ejercen la maternidad por no tener hijos propios, se hacen cargo de sus padres o de personas muy allegadas siempre y cuando ellas constituyan el "núcleo y soporte exclusivo de su hogar".*
>
> *iii) Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha aclarado que una mujer no pierde su condición de cabeza de familia por el hecho de que las personas a su cargo alcancen la mayoría de edad. De este modo, cuando se trata de hijos mayores de edad pero menores de 25 años que se encuentran estudiando, esta Corporación ha considerado que siguen siendo dependientes de la madre cabeza de familia".*

En segundo lugar, se requiere que la responsabilidad exclusiva de la jefatura del hogar sea de carácter permanente. Es por esta razón que la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una

madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia.

Aunado a ello, se debe destacar que el trabajo doméstico, con independencia de quién lo realice, es un valioso apoyo para la familia y debe ser tenido en cuenta como aporte social. En esa medida, dado que existen otras formas de colaboración en el hogar, la ausencia de un ingreso económico fijo para una persona no puede ser utilizada por su pareja para reclamar la condición de cabeza de familia.

En tercer lugar, es necesario que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte del progenitor de los menores de edad que conforman el grupo familiar. Esta situación puede ocurrir, bien cuando la pareja abandona el hogar y, además, omite el cumplimiento de sus deberes como progenitor, o bien, cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte.

Acerca de la sustracción de los deberes legales del progenitor de los hijos a cargo, la Corte ha señalado que no es admisible exigir a la madre o al padre cabeza de familia el inicio de las acciones legales correspondientes en contra del progenitor para demostrar este requisito. Lo anterior, por cuanto no existe tarifa legal para probar este hecho y, por ende, las autoridades no están autorizadas a exigir un medio de convicción específico que evidencie la sustracción del padre de sus deberes legales.

En cuarto lugar, se requiere que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual implica la responsabilidad solitaria de la madre o padre para sostener el hogar.

Adicionalmente, existe una regla de interpretación para verificar el cumplimiento de los anteriores requisitos. En efecto, la Corte Constitucional ha señalado que la condición de madre o padre cabeza de familia no depende de una formalidad jurídica sino de las circunstancias materiales que la configuran.

La Corte ha determinado que la declaración ante notario acerca de la condición de mujer o padre cabeza de familia, prevista en el parágrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993, no es constitutiva de dicha calidad ni es una exigencia probatoria indispensable para acreditarla. En similar sentido, la Corte ha señalado que el estado civil es irrelevante al momento de determinar si una mujer o padre tiene la condición de cabeza de familia, pues lo decisivo son las circunstancias materiales.

Por consiguiente, corresponde al operador jurídico en el caso concreto valorar las condiciones de quien alega su condición de cabeza de familia, sin que dicha calidad pueda determinarse exclusivamente por el cumplimiento de alguna formalidad.

En este orden de ideas, conviene resaltar que el análisis probatorio que ha llevado a cabo la Corte Constitucional para establecer que una persona reúne las condiciones necesarias para considerarse madre o padre cabeza de familia de conformidad con el ordenamiento jurídico, se ha fundamentado en distintos medios de convicción, entre los cuales se encuentran con frecuencia las declaraciones extraprocesales de los solicitantes y personas allegadas así como sus manifestaciones dentro del proceso de tutela y los procedimientos administrativos adelantados por las entidades respectivas. También, se han valorado los certificados de estudios de los hijos a cargo menores de 25 años y la copia del documento de identificación de estos últimos.

Finalmente, la Corte Constitucional ha sostenido que la constatación de los requisitos para acreditar la calidad de madre o padre cabeza de familia deberá adelantarse en el marco de un procedimiento administrativo con respeto al derecho al debido proceso, en el cual la autoridad respectiva valore todas las pruebas que se someten a su consideración y que le permitan decidir con certeza que las trabajadoras o trabajadores no cumplen con las condiciones para ser considerados madres o padres cabeza de familia.

Esta conclusión se fundamenta, a su turno, en dos razones. Por una parte, en el mandato previsto en el artículo 29 Superior, de conformidad con el cual el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Por otra, en la especial protección constitucional de la cual son titulares las madres y padres cabeza de familia, quienes pueden quedar en situación de vulnerabilidad en caso de perder su empleo.

En consecuencia, de conformidad con lo expuesto, existe un mandato constitucional y legal de protección especial a la mujer cabeza de familia, el cual ha sido implementado mediante acciones afirmativas orientadas al logro de la igualdad material entre ambos sexos. No obstante, algunas de estas medidas pueden extenderse también a los padres cabeza de familia, en razón del interés superior de los niños, niñas y adolescentes y con fundamento en la garantía de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Así pues, la condición de padre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos, a saber: (i) que tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción

de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o de la madre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia. De igual modo, la verificación de las circunstancias anteriormente enunciadas debe realizarse en el marco de un procedimiento administrativo, que otorgue la plenitud de las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PADRES O MADRES CABEZA DE FAMILIA (SU-691 DE 2017)

El artículo 43 de la Constitución Política establece que *"(…) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (…)"*; lo cual permite, en determinadas circunstancias interpretar la existencia de una protección a través de la figura de la estabilidad laboral reforzada. La Corte Constitucional determinó que el mandato constitucional de protección especial a mujeres cabeza de familia debía ser entendido en los siguientes términos:

> *"El apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.*
>
> *En este orden de ideas, no sería compatible con estas finalidades de inspiración igualitaria dentro de un Estado social de derecho, que las medidas de apoyo especial a las mujeres cabeza de familia fueran dirigidas principalmente a permitir que "cumplan bien su rol doméstico dentro del hogar", puesto que ello constituiría una reproducción del estereotipo que precisamente está asociado a las desigualdades sociales que el constituyente quiso corregir. El apoyo especial garantizado por la Constitución en estos casos es aquel que permite a la mujer desarrollar libre y plenamente sus opciones de vida sin que ser cabeza de familia se constituya en un obstáculo o una carga demasiado pesada para ello. Se trata de impedir, por ejemplo, que ser cabeza de familia le cierre opciones laborales a la mujer o que escoger una oportunidad de trabajo implique dejar de atender las responsabilidades que, tanto para los hombres como para las mujeres, significa ser cabeza de familia*".

Adicionalmente, en Sentencia C-795 de 2009 la Corte estableció que la estabilidad laboral de mujeres cabeza de familia tiene un origen supralegal, pues responde a imperativos constitucionales, erigidos como fines esenciales del Estado Social de Derecho:

> *"Aunque la protección laboral reforzada que el legislador otorgó a aquellas personas que se encontraban en las condiciones descritas por el artículo 12 de la ley 790 de 2002, se circunscribió en su momento, a aquellos trabajadores que eventualmente pudieran verse afectados en desarrollo del programa de renovación de la*

administración pública, la Corte Constitucional ha sentenciado que dicha protección, es de origen supralegal, 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 de los artículos 42, 43, 44 y 48 superiores; se trata en consecuencia de una aplicación concreta de las aludidas garantías constitucionales que están llamadas a producir sus efectos cuando quiera que el ejercicio de los derecho fundamentales de estos sujetos de especial protección pueda llegar a verse conculcado".

El Decreto 3905 de 2009, por el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y se dictan normas en materia de carrera administrativa, modificado por el Decreto 1894 de 2012, dispuso una protección especial para las madres cabeza de familia, la cual se debería tener en cuenta antes de desvincularla de un empleo provisional. Dicha protección especial se estableció en los siguientes términos:

"Artículo 7°. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden: Parágrafo 2°. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por: 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia".

No obstante, dicha estabilidad laboral reforzada no constituye una protección absoluta ni automática, pues en caso de existir una justa causa el empleador podrá desvincular al trabajador de su lugar de trabajo. Contrario a ello, si el empleado es apartado de su cargo sin tener en consideración su condición de mujer cabeza de familia y sin existir justa causa que lo amerite, se activa la protección laboral especial o reforzada, siempre y cuando se verifiquen circunstancias particulares tales como el retén social o una afectación al mínimo vital.

Por su parte, el artículo 125 de la Constitución establece el mérito como criterio para la provisión de cargos públicos dentro de la administración pretendiendo que el Estado pueda *"contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública"*. En estos términos, la misma Constitución establece que el mecanismo idóneo para hacer efectivo el mérito es el concurso público.

Como consecuencia de lo anterior, se tiene que la carrera administrativa es, entonces, un principio constitucional y, por lo mismo, una de las garantías cuyo desconocimiento podría acarrear la sustitución de la Constitución, y por tanto la persona que se encuentra en carrera, o que superó todas las etapas del concurso de mérito, tiene prevalencia frente al nombramiento de la persona en provisionalidad.

Así las cosas, 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 los servidores públicos en provisionalidad, 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.

Sin embargo, cuando el servidor que debe ser desvinculado ostenta la calidad de cabeza de familia, la entidad deberá tener en cuenta dos situaciones antes de proceder a la desvinculación: i) Si cuenta con un margen de maniobra, reflejado en vacantes, para la provisión de empleos de carrera, en razón de la diferencia entre las plazas ofertadas y aquellas provistas mediante la correspondiente lista de elegibles, surge la obligación de garantizar la estabilidad laboral tanto del ganador del concurso como del servidor público cabeza de familia, y ii) Si no cuenta con margen de maniobra, la entidad debe generar los medios que permitan proteger a las cabeza de familia, con el propósito de que sean las últimas en ser desvinculadas de sus cargos, esto, por cuanto no gozan de un derecho indefinido a permanecer en el cargo de carrera.

En conclusión, puede llegar a reconocérseles la garantía de la estabilidad laboral reforzada a los padres cabeza de familia, mientras no exista una causal justificativa del retiro del servicio, dado que la protección de la estabilidad laboral reforzada no debe confundirse con el otorgamiento de una inmunidad que exonere de las obligaciones a su cargo, desconozca principios superiores como el mérito que funda el sistema de carrera, o que la proteja frente a las medidas disciplinarias, fiscales o penales que eventualmente puedan ejercerse en su contra.

CASO CONCRETO

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar los requisitos formales de procedibilidad de la acción de tutela, v. gr., inmediatez y subsidiariedad.

En cuanto a la **inmediatez**, encuentra el Despacho que el señor LIBARDO RIVERA CARRERO reclama el amparo de sus derechos fundamentales dentro de un tiempo más que razonable, por cuanto la terminación del nombramiento en provisionalidad se dio con la Resolución No. 0791 del 14 de mayo de 2020, materializada el 03 de agosto de 2020, en tanto que la presente acción de tutela fue incoada el 25 de agosto de 2020.

Y respecto de la **subsidiariedad**, la acción de tutela es procedente al reclamarse el reintegro laboral de una persona que alega ser sujeto de especial protección constitucional por su condición de padre cabeza de familia, de allí que se considere que el caso objeto de análisis debe ser atribuido al Juez de tutela, pues la acción de nulidad y restablecimiento del derecho no es una acción idónea ni eficaz por su prolongada duración y debido a que el accionante no cuestiona la legalidad del acto por el cual fue desvinculado.

Establecido lo anterior, procede el Despacho a realizar un pronunciamiento de fondo respecto del pedimento del actor, de la siguiente manera:

Está probado en los anexos allegados con la contestación de la tutela, que el señor LIBARDO RIVERA CARRERO fue **nombrado en provisionalidad** en la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BOGOTÁ, mediante la Resolución 1620 del 07 de septiembre de 2016, para ocupar el empleo de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27, mientras la titular del mismo, la señora CATHERINE PAOLA BALLESTEROS MORENO, cumplía un encargo en el empleo de Profesional Universitario Código 2019 Grado 12.

También está probado, que la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante la Convocatoria 427 de 2016, convocó a Concurso Abierto de Méritos para proveer definitivamente los cargos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BOGOTÁ.

Surtidas todas las etapas del proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió la Resolución No. 20182330127025 del 10 de septiembre de 2018, por medio de la cual se conformó la *lista de elegibles* para proveer 4 vacantes definitivas del empleo Profesional Universitario Código 219 Grado 18.

En cumplimiento de lo anterior, la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BOGOTÁ expidió la Resolución No. 0791 del 14 de mayo de 2020, mediante la cual se nombró en período de prueba al elegible, señora CLAUDIA MARCELA MORALES BALAGUERA, en el empleo de Profesional Universitario Código 219 Grado 18.

Simultáneamente en esa misma Resolución, se terminó el encargo de la señora LUZ HELENA OROZCO SARMIENTO en el empleo de Profesional Universitario Código 219 Grado 18, quien debió volver al empleo del cual es titular, esto es, Profesional Universitario Código 219 Grado 12, el cual estaba siendo ocupado por encargo por la señora CATHERINE PAOLA BALLESTEROS MORENO.

En ese orden, también se terminó el encargo de la señora CATHERINE PAOLA BALLESTEROS MORENO en el empleo de Profesional Universitario Código 219 Grado 12, y como consecuencia se declaró la terminación del nombramiento en provisionalidad del señor LIBARDO RIVERA CARRERO en el empleo de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 37, pues la citada señora es la titular de ese cargo.

Como se puede observar, la expedición de la Resolución que declaró la terminación del nombramiento en provisionalidad del señor LIBARDO RIVERA CARRERO, se produjo como consecuencia de la terminación del encargo de la señora CATHERINE PAOLA BALLESTEROS MORENO, la que a su vez se produjo como consecuencia del Concurso de Méritos por virtud del cual se nombró a la señora CLAUDIA MARCELA MORALES BALAGUERA.

En ese panorama, el accionante no gozaba de estabilidad laboral reforzada sino de una mera estabilidad relativa dado su nombramiento en provisionalidad, y por tanto, su derecho a permanecer en el empleo *cede* ante el derecho de las personas inscritas en la carrera administrativa. La desvinculación denota el cabal cumplimiento, por parte de la entidad estatal, del deber legal de materializar las disposiciones que reglamentan el acceso a los cargos de carrera administrativa por concurso público, como desarrollo del principio al mérito, el cual *prevalece* frente a la estabilidad laboral relativa que ostenta una vinculación provisional.

Así las cosas, y al encontrarse debidamente motivado el Acto Administrativo de terminación del nombramiento en provisionalidad, no se advierte a primera vista, la vulneración de derecho fundamental.

Ahora bien, el accionante alega tener una condición especial que lo hace sujeto de especial protección y que, en su sentir, amerita un trato preferencial: ser padre cabeza de familia.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, esta condición se acredita siempre y cuando la persona i) tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la

jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o de la madre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.

Así, corresponde al Juez de Tutela establecer si una persona reúne las condiciones necesarias para considerarse madre o padre cabeza de familia, teniendo como medios de convicción las declaraciones extraprocesales de los solicitantes y de personas allegadas, sus manifestaciones dentro del proceso de tutela y los procedimientos administrativos adelantados por las entidades respectivas, así como la valoración de los certificados de estudios de los hijos menores de 25 años y la copia del documento de identificación.

En el caso en estudio, no se encuentra probado que el señor LIBARDO RIVERA CARRERO ostente la calidad de padre cabeza de familia, pues si bien aportó el documento de identidad de su hija, no aportó certificados de estudio o documentos que acrediten la dependencia total de la menor, así como tampoco manifestó las razones por las cuales la madre no cumple con sus obligaciones de manutención.

Y frente a las dos personas que presuntamente se encuentran a su cargo, esto es, su hermana CRISTINA RIVERA CARRERO y su madre TILCIA CARRERO VIUDA DE RIVERA, tan solo aportó como prueba el documento de identificación, más no allegó declaraciones extraprocesales que den fe de la dependencia de las mismas, ni trámites administrativos adelantados que permitan acreditar dicha dependencia, tales como procesos de guarda o custodia.

En ese orden, el demandante no reúne los requisitos para ser considerado padre cabeza de familia, y por lo tanto no tiene un estatus especial para beneficiarse de alguna medida afirmativa por parte de la entidad estatal tendiente a no lesionar sus derechos, como por ejemplo ser vinculado de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente.

Finalmente, y en gracia de discusión, si estuviese acreditada su condición de padre cabeza de familia, se debe tener en cuenta el "*margen de maniobrabilidad*" de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BOGOTÁ para garantizar además del nombramiento del aspirante del concurso, la protección a la estabilidad laboral del accionante, respecto de lo cual la entidad accionada afirmó en la contestación, que no existen vacantes equivalentes luego de garantizado el derecho preferencial de los funcionarios de carrera.

En síntesis, no existe la posibilidad de aplicar alguna medida afirmativa en pro del accionante, razón por la cual se negará el amparo invocado.

Se desvinculará a la señora **CATHERINE PAOLA BALLESTEROS MORENO,** por falta de legitimación en la causa.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.,** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo de los Derechos Fundamentales al Mínimo Vital, al Trabajo, a la Seguridad Social, y a la Estabilidad Laboral Reforzada, invocados por el señor **LIBARDO RIVERA CARRERO** en contra de la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BOGOTÁ**, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DESVINCULAR a la señora **CATHERINE PAOLA BALLESTEROS MORENO,** por falta de legitimación en la causa.

TERCERO: Notifíquese a las partes por el medio más eficaz y expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días hábiles para impugnar esta providencia, contados a partir del día siguiente de su notificación.

Por motivos de salud pública, y en acatamiento de las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura para evitar la propagación del coronavirus Covid-19, la impugnación deberá ser remitida al email: j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

CUARTO: En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por Secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES
JUEZ