

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., doce (12) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Referencia: **IMPUGNACION TUTELA**
Radicado: **No. 1100141890-28-2023-00730-01**
Accionante: **JOSÉ ALFREDO ÁLVAREZ CASTRO**
Accionado: **SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA**
Vinculados: **MINISTERIO DEL TRABAJO y ARL POSITIVA.**

Procede el despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda para finiquitar el trámite de la **ACCION DE TUTELA** de la referencia.

I. ACCIONANTE

Se trata de **JOSÉ ALFREDO ALVAREZ CASTRO** quien actúa en defensa de sus derechos.

II. ACCIONADO

Se dirige la presente **ACCION DE TUTELA** contra **SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA** y como vinculados **MINISTERIO DEL TRABAJO y ARL POSITIVA.**

III. DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Se trata del derecho al **debido proceso, igualdad, trabajo, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana y protección a la familia.**

IV. OMISION ENDILGADA AL ACCIONADO

Manifiesta que mediante Resolución SDH-000089 de febrero 10 de 2021 fue nombrado en la planta temporal de la Secretaría de Hacienda de Bogotá en el cargo de Profesional Especializado Código 222 Grado 21, el cual fue prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2023.

Indica que mediante derecho de petición solicitó a la accionada la protección y reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada en su condición de discapacidad auditiva y padre cabeza de familia, quien en respuesta reconoce la protección especial por su condición de salud pero no la condición de padre cabeza de familia.

Señala que el 7 de noviembre de 2023 le comunican la finalización del empleo de planta temporal el 31 de diciembre de 2023 y la terminación de su vinculación laboral, desconociendo su derecho a la estabilidad laboral reforzada por su condición de discapacidad auditiva.

Expone que es padre de una menor de edad quien depende de él por ser la única alternativa económica ya que la madre de la menor no cuenta con ingresos y se dedica al cuidado de ésta.

Pide el amparo de sus derechos y se ordene a la entidad accionada mantener su vinculación laboral teniendo en cuenta su calidad de discapacitado y padre cabeza de familia.

V. TRAMITE PROCESAL

Admitida la solicitud, el A quo ordenó notificar a los accionados solicitándoles rendir informe sobre los hechos aducidos por el petente.

VII. FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez A quo Juzgado 28 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá mediante proveído impugnado del 17 de noviembre de 2023 **NEGÓ** el amparo de los derechos suplicados por improcedente.

VIII. IMPUGNACIÓN

Impugna el fallo de primer grado el accionante argumentando que lo pretendido es la protección al trabajo y estabilidad laboral reforzada en su calidad de discapacitado y padre cabeza de familia.

Que el A quo no tuvo en cuenta sus argumentos y sus pruebas ni resolvió su pretensión, ya que sustentó su decisión en la estabilidad reforzada de prepensionado cuyos requisitos y normas son diferentes a la del discapacitado y padre cabeza de familia, confundiendo el sentido de la sentencia en que apoyó su decisión.

Solicita revocar el fallo ordenando su reintegro al puesto de trabajo.

IX. PROBLEMA JURIDICO

Siendo lo pretendido por el accionante obtener su reintegro al puesto de trabajo, corresponde a esta instancia determinar si se cumplen los requisitos para otorgar el beneficio de la estabilidad laboral reforzada o, por el contrario, resulta improcedente como lo determinó el A quo.

VII. CONSIDERACIONES

1. La Acción de Tutela.

La tutela constituye un logro alcanzado por la colectividad con ocasión de la expedición de la Constitución Política de 1991, para frenar los desafueros de las autoridades cuando quiera que con hechos u omisiones comprometan los derechos fundamentales de los ciudadanos.

La finalidad de esa acción es lograr que, a falta de vía judicial ordinaria, mediante un trámite preferente y sumario, el Juez ante quien se acuda dé una orden de actuar o abstenerse de hacerlo, tendiente a hacer cesar la vulneración o amenaza de violación denunciada.

El artículo 86 de nuestra Carta magna así lo consagra; También advierte su procedencia contra particulares encargados de la prestación de servicios públicos o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de indefensión o subordinación.

Además, la tutela no procede, cuando existen otros recursos o medios de defensa judicial, así lo establece el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, al disponer que solo es viable cuando se ejercita como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, entendiéndose como tal, sólo el que pueda ser reparado en su integridad mediante una indemnización.

Al respecto, de acuerdo con la configuración constitucional, existen dos modalidades de procedencia de la acción de tutela como medio de protección de derechos constitucionales fundamentales: de una parte, como mecanismo principal, si el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz al cual pueda acudir en busca del amparo requerido y, de otra parte, cuando exista otro medio de defensa judicial, la tutela actuará como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Vale la pena recalcar la naturaleza residual de la acción de tutela, en tanto que, por regla general la jurisprudencia ha dicho que la tutela es el último mecanismo de defensa, después de haber agotado todos los medios ordinarios:

"La jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en señalar que, en virtud del principio de subsidiariedad de la tutela, los conflictos jurídicos relacionados con los derechos fundamentales deben ser en principio resueltos por las vías ordinarias -jurisdiccionales y administrativas- y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional. En efecto, el carácter subsidiario de la acción de tutela impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales. Tal imperativo constitucional pone de relieve que para acudir a la acción de tutela el peticionario debe haber actuado con diligencia en los procesos y procedimientos ordinarios, pero también que la falta injustificada de agotamiento de los recursos legales deviene en la improcedencia del mecanismo de amparo establecido en el artículo 86 superior"(sentencia T-480 de 2011) -Resaltado del despacho-

2. De la estabilidad laboral reforzada.

En cuanto al derecho fundamental de la estabilidad laboral reforzada que hoy ocupa la atención de este Despacho ha dicho la H. Corte Constitucional en Sentencia T-039 de 2010 M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio, lo siguiente:

"...Importante es hacer mención del alcance del derecho a la protección laboral reforzada, con relación a que el mismo no sólo implica no ser despedido sin previa autorización, sino también el derecho al reintegro. Sobre la materia la sentencia T-661 de 2006 explica:

"Establecido entonces i) que en "ningún caso" la limitación de una persona puede servir de obstáculo para la permanencia en el empleo o para que el limitado físico, sensorial o psíquico acceda a una ocupación, acorde con su situación; ii) que en el proceso de reubicación del trabajador se deberán respetar sus garantías constitucionales y iii) que los discapacitados tienen derecho a contar con un "recurso sencillo y efectivo para obtener de los jueces o tribunales, dentro de plazos razonables, el restablecimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales", está claro que la acción de tutela

procede para resolver sobre el reintegro al trabajo de un trabajador discapacitado, despedido sin haberle permitido confrontar la decisión y sin autorización del Ministerio de la Protección Social -artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Ley 16 de 1972."

En este sentido, la Corte Constitucional ha considerado que dicho instrumento no es, por vía general, procedente para lograr el reconocimiento de derechos laborales, dado que se trata de un derecho de carácter legal en disputa, el cual debe ser conocido por la jurisdicción competente; sin embargo, la excepción a esta regla se presenta en aquellos casos en los que sea necesario proteger los derechos respectivos como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable (Sentencia T-969 / 2001 MP Dr. Jaime Araujo Rentería). (Resaltado del despacho)

Sobre la figura de la estabilidad laboral reforzada, nuestro alto Tribunal Constitucional, ha dicho:

"(...) En virtud del artículo 53, y de otros que se relacionan con la protección que el Estado debe dar a quienes se encuentran en situación de indefensión o debilidad manifiesta, por las condiciones físicas, sociales, económicas o de salud que afrontan, la Corte ha sostenido que en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a estas personas implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y 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.

(...)

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.

(...)

Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada no sólo se aplica a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas o a los trabajadores aforados. Por el contrario, el criterio de esta Corporación ha evolucionado, al punto de concebir que la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (...)" (Sentencia T-754/2012).

VIII. CASO CONCRETO

En el *sub judice* pretende el accionante se ordene a la entidad accionada mantener su vinculación laboral teniendo en cuenta su calidad de discapacitado y padre cabeza de familia.

De las pruebas aportadas se advierte que la entidad accionada y dada la necesidad del servicio debió crear unos empleos con carácter temporal o

transitorio en el año 2018, empleos que fueron prorrogados inicialmente hasta diciembre 31 de 2021 y posteriormente hasta el 31 de diciembre de 2023.

De lo informado se observa que el accionante se encontraba vinculado laboralmente con la entidad accionada desde el 1 de marzo de 2021 nombrado en un empleo de carácter temporal para el cargo de Profesional Especializado Código 222 Grado 21 y hasta el 31 de diciembre de 2023, cargo que finalizó con la terminación de la prórroga de los empleos de carácter temporal el 31 de diciembre de 2023.

Ahora, obra documento que la entidad expide en respuesta a petición del 31 de agosto de 2023 del accionante donde le indica que en efecto cuenta con protección especial con ocasión de la limitación auditiva, empero, por tratarse de un empleo temporal no puede invocarse la protección laboral reforzada por la desvinculación automática en razón al cumplimiento del periodo previsto en el acto administrativo de nombramiento, fecha de finalización que era de pleno conocimiento del actor.

Igualmente, milita una comunicación del 7 de noviembre de 2023 de la Secretaría Distrital de Hacienda en la que le informan al actor de la finalización del empleo de planta temporal: *"De manera atenta nos permitimos informarle que conforme al decreto Distrital 455 del 12 de noviembre de 2021, la Planta Temporal de la Dirección Distrital de Cobros, cuenta con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha en que finalizará su vinculación laboral, por este motivo le solicitamos adelantar los trámites para entrega del puesto de trabajo."* Es decir, que el señor Álvarez fue notificado y tenía conocimiento de la finalización del contrato para la fecha en que se hizo efectivo por el carácter transitorio del mismo y por así haberse establecido en los actos administrativos respectivos.

El actor junto con el escrito de tutela aporta epicrisis, exámenes médicos y certificado de discapacidad auditiva, advirtiéndose de la documental adosada que el accionante presenta dicho padecimiento con anterioridad a la vinculación laboral con la entidad accionada y es con ocasión a tal discapacidad que reclama la protección laboral reforzada, sin embargo es de notar que la discapacidad del señor Álvarez no fue óbice para que la entidad lo tuviera en cuenta y lo contratara a su planta de personal temporal en el año 2021 y renovara su nombramiento con ocasión de las prórrogas que se dio al acto administrativo mediante el que se crearon los empleos de carácter transitorio. Adicionalmente, no se evidencia que el diagnóstico que refiere el actor lo limitaran físicamente o le dificultara significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, pues contrario a ello y como él mismo lo afirma, su discapacidad es auditiva y no le impiden realizar sus labores de forma eficiente y con profesionalismo, presentando buenos resultados de su gestión y de ello dan cuenta sus calificaciones.

Bajo este derrotero, se puede concluir que la desvinculación laboral se dio por la causal objetiva de expiración del plazo pactado en el contrato de carácter temporal, reiterando que acorde con lo decantado en la jurisprudencia constitucional, las personas nombradas en empleos transitorios, como es el caso que nos ocupa, no se deben generar expectativas infundadas sobre una connotación de permanencia en el vínculo, ya que dichos empleados ni siquiera pueden sufrir movimientos dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las que dieron lugar a la creación del cargo de carácter temporal (Sentencia T-269/2017)

En cuanto a la calidad de padre cabeza de familia para ser beneficiario de la estabilidad laboral suplicada, es de advertir que tampoco se encuentra acreditada tal circunstancia en tanto el hogar está conformado por los dos padres, el actor cuenta con el apoyo de la madre quien además es la encargada del cuidado de la menor. Sobre el tema la Corte ha señalado que la condición de padre o madre cabeza de familia se acredita cuando la persona: "(i) tiene la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar, (ii) no cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia y (iii) su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental."(Sentencia T-003/2018)

En consideración a lo anterior, los presupuestos expuestos resultan suficientes para que este despacho confirme el fallo del A quo, en tanto que para el caso planteado no opera la protección por vía de tutela.

IX. DECISION

En mérito de lo expuesto el **JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE**:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo de tutela de fecha 17 de noviembre de 2023 proferido por el JUZGADO 28 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE de Bogotá, conforme lo expuesto en precedencia.

SEGUNDO: DISPONER se notifique esta decisión a las partes y al Juez de primera instancia por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: ORDENAR la remisión oportuna del expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo. **OFÍCIESE.**

COPIESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,

WILSON PALOMO ENCISO
JUEZ

ET

Firmado Por:
Wilson Palomo Enciso
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Civil 012
Bogotá, D.C. - 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: **5fa58a2752312847dcb9a56b651df339b518c1b8c3828ccd641a6e4ee966056b**

Documento generado en 12/03/2024 10:38:49 a. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>