



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
 Rama Judicial del Poder Público  
**JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**

<b>FALLO DE ACCIÓN DE TUTELA</b>							
FECHA	VEINTISIETE (27) DE JUNIO DE DOS MIL VEINTITRES (2023)						
RADICADO	05001	31	05	017	<b>2023</b>	<b>00249</b>	00
PROCESO	TUTELA No.0081 de 2023						
ACCIONANTE	GIOVANNY CARVAJAL LONDOÑO						
ACCIONADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL CNSC</li> <li>• MUNICIPIO DE ENVIGADO</li> </ul>						
VINCULA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SANDRA MILENA GOMEZ VELEZ</li> </ul>						
PROVIDENCIA	SENTENCIA No.00205 de 2023						
TEMAS	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MINIMO VITAL Y MOVIL, A LA VIDA DIGNA, IGUALDAD Y A LA SALUD						
DECISIÓN	NO TUTELA DERECHOS						

El señor GIOVANNI CARVAJAL LONDOÑO con C.C. 98.664.591, presentó en este Despacho judicial acción de tutela en contra de la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL CNSC y el MUNICIPIO DE ENVIGADO, por considerar vulnerados los derechos fundamentales estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y móvil, a la vida digna, igualdad y a la salud. consagrados en la Carta Política. Se ordena vincular al trámite de la acción de tutela a la señora SANDRA MILENA GOMEZ VELEZ.

Pretende el señor GIOVANNY CARVAJAL LONDOÑO, se tutelen sus derechos fundamentales invocados, y se ordene al MUNICIPIO DE ENVIGADO que realice los movimientos necesarios con el fin de que se realice el reintegro a un cargo igual o mejor al que venía ocupando, en provisionalidad y sin solución de continuidad, con el cual se le garantiza una estabilidad reforzada mientras que la condición de salud mejore o su defecto se le realice el correspondiente proceso de calificación por invalidez y logra obtener una pensión de invalidez. Que se efectúe el pago de las prestaciones sociales que dejaron de pagar desde el momento de la notificación del retiro del servicio, hasta la fecha en la que se sean incorporados.

Para fundar la anterior pretensión, afirma que trabajo para el municipio de Envigado en el cargo de auxiliar administrativo con la siguiente historia laboral:

Que desde el 03-08-2004 hasta el 15-06-2011, adscrito en el Despacho de la Secretaría de Tránsito y Transporte.

Que desde el 01-07-2011 hasta el 30-09-2012, adscrito en la Secretaría de Transporte y Tránsito.

Que desde el 12 de agosto de 2014 hasta el 13 de abril de 2023, adscrito en la Dirección de Transporte –Secretaría de Movilidad

Que desde el día 29 de marzo de la presente anualidad, mediante correo electrónico fue citado por parte del área de talento humano para notificarme el retiro definitivo en el cargo de auxiliar administrativo conforme a la convocatoria 1010 de 2019 3- Que la entidad territorial violo el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razón al estado de salud que padezco tal y como se detalla en el siguiente aparte:

**ANÁLISIS:**  
Paciente 45 años con antecedente de cirrosis hepática Child A (5 puntos) MELD (15 puntos) MELD Na (16 puntos) de origen endógeno + NASH. Con múltiples complicaciones que requirió derivación TIPS con posterior colocación de stent del mismo con gradiente final de 5 mmHg. A principio de año con reconstrucción de pared abdominal reconstrucción anatómica y funcional de pared abdominal + liberación de adherencias + colgajos miofasciocutáneo + eventrorrafia con malla (Técnica Rives-Stopppa). Perfil hepático estable, elevación de GGT y bilirrubina en control de hoy pero con puntaje Child de 6 puntos, sin ascitis, se continúa igual dosis de diurético. Está en seguimiento para evaluación si es no tributario de TOH. Último consumo de alcohol en abril, no refiere consumo reciente. Estable hemodinámicamente, se deja laboratorios de control y eco de abdomen para cita en 3 meses. Se explica.

Que el día 31 de marzo de 2023, se realizó el examen de salud ocupacional en el cual se determina “**PATOLOGÍAS DE ORIGEN COMÚN QUE DEBEN CONTINUAR EN TRATAMIENTO POR SU EPS**”

Que es de resaltar que a pesar de ese diagnóstico realizado por medicina laboral, la entidad continuo con el proceso del retiro del servicio dejando desprotegido la estabilidad reforzada.

Que no le realizaron examen ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, a pesar de las constantes incapacidades presentadas desconociendo con el despido la estabilidad laboral reforzada de la que es titular como consecuencia de su situación de salud, así mismo la única fuente de ingresos es el salario, que no cuenta con los recursos económicos para satisfacer sus necesidades básicas y requiere atenciones y posible trasplante de hígado para rehabilitar su condición de salud, ya que presenta inestabilidad, dolor constante y limitación en el quehacer diario.

#### **PRUEBAS:**

La parte accionante anexa con su escrito:

. - Copia de la cedula de ciudadanía del accionante, certificación laboral expedida por el municipio de envigado, historia clínica e incapacidad presentadas. (fls.09/52).

### **TRÁMITE Y RÉPLICA:**

A folios 16, el 16 de junio de 2022, se admite la presente acción d tutela y se ordenó notificar a todas las partes de la presente acción de tutela, en la fecha antes relacionada se procedió a la notificación a la comisión Nacional del Servicio Civil, y al Municipio de Envigado, enterándolos que tenían el término de dos (02) días para pronunciarse al respecto, e igualmente ordenando imprimirle el trámite establecido para esta clase de acciones.

A folios 55/61, reposa la notificación de la admisión de la acción de tutela por correo electrónico a las entidades accionadas. Notificada la acción de tutela conforme las previsiones de los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000, se le concedió un término de DOS (02) días a las accionadas para rendir los informes del caso.

A folios 62/104, La señora SANDRA MILENA GOMEZ VELEZ, quien fue vincula al trámite de esta tutela, da respuesta a la acción de tutela y expuso que:

*“...Mediante Acuerdo 20191000001396 del 4 de marzo de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) convocó a concurso abierto de méritos No. 1010 de 2019, para proveer definitivamente 9 vacantes, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, entre ellas el Municipio De Envigado convocatoria.*

*En mi calidad de concursante participé en la mentada convocatoria para el empleo de carrera identificado como AUXILIAR ADMINISTRATIVO, Código 407, Grado 6, con el Código OPEC No. 40921, PROCESOS DE SELECCIÓN TERRITORIAL 2019 - Alcaldía de Envigado, para proveer nueve ( 9 ) vacante(s) definitiva(s). Dirección de Transporte – Secretaria de Movilidad del Municipio de Envigado (se anexa como prueba documento)*

*Pague por los derechos de la convocatoria, estudie juiciosa, superé y aprobé todas y cada una de las pruebas aplicadas en la Convocatoria, obteniendo un puntaje de 73.40, y que en principio, ocupe la posición once (11), pero en la actualidad ocupo el PRIMER (1º) LUGAR, toda vez que, de las 9 vacantes, solo las personas de la posición 1 a la 7 y 9 aceptaron el cargo y superaron el periodo de prueba, mientras que persona de la posición 8 no acepto, por tal razón, la alcaldía solicitó el uso de lista de elegibles, nombrando en periodo de prueba a la persona que ocupaba la posición 10, quedando yo pare ese momento automáticamente en la posición No. 1, de la actual lista de elegibles, es decir, era siguiente en ser nombrada, de surgir una nueva vacante, como lo afirmó el municipio en respuesta a petición del 19 de septiembre de 2022, veamos:*

*Resulta que de acuerdo con las respuestas brindadas por el municipio de envigado, entre tantas vacantes que tenían en otras secretarías, habían*

*surgido 3 vacantes del mismo empleo con posterioridad, es decir, Dirección de Transporte – Secretaria de Movilidad del Municipio de Envigado, por tal razón, y de conformidad a con la normatividad vigente solicite en repetidas ocasiones mediante derecho de petición mi nombramiento en periodo de prueba, el cual siempre fue negado, sin embargo, interpuso acción de tutela y el JUZGADO DIECISITE PENAL DEL CIRCUITO CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO DE MEDELLIN, fallo concedido la tutela, se decretó la nulidad en segunda instancia y posteriormente un nuevo fallo decretando el hecho superado, toda vez que el municipio de envigado cumplió con lo de su competencia, reportando ante la comisión SOLO las 3 vacantes del mismo, es decir, solo las que habían en la secretaria de movilidad y fui nombrada en periodo de prueba.*

*En el curso de la tutela, el municipio manifestó que realizó un traslado y/o cambio de la señora LAURA DANIELA QUINCENO CAÑAS, para la secretaria de cultura y llegó a la secretaria de movilidad el señor EDWAR ROJAS GARCIA, por tal razón, se había decretado la nulidad, con el fin vincular a este último al trámite de tutela, lo anterior, permitió dar cuenta que el municipio contaba con más vacantes del mismo empleo o equivalentes.*

*Actualmente sé que las 3 vacantes reportadas la señora GLORIA EUGENIA GOMEZ MEJÍA, al igual que el señor Carvajal, también fue declara insubsistente y en su lugar ingreso la persona que ocupaba la posición 13, la señora Shirley Johana Baena Londoño,*

*El señor EDWARD ROJAS GARCÍA, actualmente se encuentra prestando sus servicios en la secretaria de movilidad al igual que la señora LAURA DANIELA QUINCENO CAÑAS, en la secretaria de cultura.”*

En los archivos 08,10,11, la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC, dio respuesta al requerimiento que le hiciera el despacho por medio de apoderado judicial el cual expone:

*“...De la lectura de las pretensiones se puede observar que la parte accionante pretende que se le reintegre al cargo que venía desempeñando en el municipio de Envigado en el cargo de el cargo de auxiliar administrativo, situación que nada tiene que ver con la CNSC, en consecuencia desde ya se le solicita al despacho declarar la falta legitimación en la cusa por pasiva respecto de la CNSC.*

*Frente al requisito de subsidiariedad, de conformidad con los artículos 86 de la Constitución y 6° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es (i) improcedente si existe un mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para resolver el problema jurídico sometido a decisión y no existe el riesgo de que opere un perjuicio irremediable respecto de los derechos alegados. A esta regla general, se adicionan dos hipótesis específicas que se derivan de la articulación de los citados conceptos, conforme a las cuales: (ii) el amparo es procedente de forma definitiva, si no existen medios judiciales de protección que sean idóneos y eficaces para resolver el asunto sometido a consideración del juez; y, por el contrario, es (iii) procedente de manera transitoria, en el caso en que la persona disponga de dichos medios, pero exista la posibilidad de que se configure un perjuicio irremediable. En este caso, la protección se extenderá hasta tanto se produzca una decisión definitiva por parte del juez ordinario.*

*Así las cosas, se observa que la acción constitucional promovida por GIOVANNI CARVAJAL LONDOÑO, de conformidad con los presupuestos contenidos en el Decreto 2591 de 1991 deviene en improcedente, porque el tutelante cuenta con otros mecanismos jurídicos para solicitar la expedición de un acto administrativo por medio del cual se le reubique en otro cargo hasta tanto se expida la resolución por medio de la cual se le reconozca la pensión.*

*Y ese mecanismo jurídico no es otro que el previsto en la Ley 1437 de 2011 – Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Art. 138 medio de control nulidad y restablecimiento del derecho.*

*En tal sentido, la acción de tutela como instrumento de protección, para este caso, es improcedente contra la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, toda vez que la parte accionante, en síntesis, pretende “se le reintegre al cargo que venía desempeñando en el municipio de Envigado en el cargo de el cargo de auxiliar administrativo...” Situación en la cual no tuene competencia la CNSC.*

*En consecuencia, como quiera que se trata de un asunto ajeno a la CNSC, de manera atenta le solicitamos al Despacho, abstenerse de adoptar decisión en contra de esta entidad, toda vez que se configura la ausencia de legitimación en la causa por pasiva...”*

A folios 134/289, archivo 09, el municipio de Envigado da respuesta a la acción de tutela y expone.

*“...La Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante el Acuerdo N° CNSC20191000001396 del 04 de marzo de 2019, dio apertura al concurso abierto en el Municipio de Envigado, Convocatoria Territorial 1010 de 2019.*

*Mediante el citado acuerdo, se establecieron las reglas del proceso de selección de méritos entre la Comisión Nacional del Servicio Civil, los aspirantes y el municipio de Envigado, correspondiente a la Convocatoria Territorial 1010 de 2019. En consecuencia de lo anterior, las normas que reglaron el reporte de los cargos en vacancia definitiva a proveer mediante la Convocatoria Territorial 1010 de 2019, y la utilización de la lista de elegibles, corresponden a la Ley 909 de 2004, y al Decreto 1083 de 2015.*

*En este sentido, fue presentada acción de tutela por una de las participantes que hace parte de la lista de elegible vigente conformada para proveer los 9 empleos ofertado bajo la OPEC 40921, dentro del concurso de méritos surtido (Convocatoria Territorial 1010 de 2019), argumentando que los tres (3) vacantes generadas con posterioridad, identificadas con los NUC 200000483, NUC 200000470 y NUC 200000633 corresponden al mismo empleo ofertado.*

*El Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento, mediante fallo de primera instancia con Radicado 05001310901720230002500 del 08 de marzo de 2023, resolvió:*

*“(...) Segundo: Ordenar al Dr. Braulio Espinosa Márquez, alcalde del Municipio de Envigado que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación desta decisión, proceda a reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC los tres (3) cargos de Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 6, con el Código OPEC No. 40921, que actualmente están vacantes en el municipio a fin de que se le autorice el uso de la lista de elegibles contenida en la resolución 10279 del 12 de noviembre de 2021 y proceda a cumplir con el trámite correspondiente para proveer las vacantes con los concursantes que se encuentran en la lista en estricto orden.,*

*El Municipio de Envigado a través de la plataforma SIMO, reportó tres (3) nuevas vacantes definitivas surgidas con posterioridad a la suscripción del Acuerdo CNSC- 20191000001396 del 04 de marzo de 2019, del empleo denominado Auxiliar Administrativo, código 407, grado 06, que cumplieran las características de mismos empleos para la OPEC 40921.*

Como consecuencia de la orden judicial impartida, la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante radicado 2023RS029994 del 23 de marzo de 2023, comunicado al municipio de Envigado el 28 de marzo de 2023, autorizó el uso de lista de elegibles resultantes de la OPEC 40921 para proveer tres (3) nuevas vacantes definitivas resultantes del empleo denominado Auxiliar Administrativo, código 407, grado 06, de la Planta global de empleos del Municipio de Envigado.

Así las cosas, dando cumplimiento a la orden judicial proferida por Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento, en estricto orden de la lista de elegible se debía proveer estas vacantes, por lo tanto se procedió:

1. Mediante Decreto 00000166 del 28 de marzo de 2023, se nombró a la señora Sandra Milena Gómez Vélez elegible en posición 11 en la lista conformada para proveer el empleo ofertado bajo la OPEC 40921, Denominación Auxiliar Administrativo, NUC 2000000483, Código 407, Grado 06, adscrito a la Dirección de Transporte de la Secretaría de Movilidad de la Planta Global del Municipio de Envigado, en cumplimiento al fallo de tutela, quien aceptó el nombramiento y se posesiono el día 14 de abril y se declaró la insubsistencia de quien venía ocupando en calidad de provisional este empleo, es decir, el señor Giovanni Carvajal Londoño ( accionante).
2. Mediante Decreto 00000167 del 28 de marzo de 2023, se nombró a la señora Jonathan David Pulgarín elegible en posición 12 en la lista conformada para proveer el empleo ofertado bajo la OPEC 40921, Denominación Auxiliar Administrativo, NUC 2000000470, Código 407, Grado 06, adscrito a la Dirección de Transporte de la Secretaría de Movilidad de la Planta Global del Municipio de Envigado, de conformidad al fallo de tutela, quien rechazo el nombramiento, por lo que se procedió a derogar el mismo y se continuo con el nombramiento del siguiente elegible en posición 14 en la lista Diana Marcela Quiroz García, mediante Decreto 0000284 del 5 de junio de 2023, a quien se está a la espera de que acepte el nombramiento y se posesione, en este último acto administrativo se declaró la insubsistencia de quien venía ocupando en calidad de provisional este empleo, es decir, el señor Edwar Darío Rojas García.
3. Mediante Decreto 00000168 del 28 de marzo de 2023, se nombró a la señora Shirley Johana Baena Londoño, elegible en posición 13 en la lista conformada para proveer el empleo ofertado bajo la OPEC 40921, Denominación Auxiliar Administrativo, NUC 2000000633, Código 407, Grado 06, adscrito a la Dirección de Transporte de la Secretaría de Movilidad de la Planta Global del Municipio de Envigado, de conformidad al fallo de tutela, quien aceptó el nombramiento y se posesiono el día 1 de junio y se declaró la insubsistencia de quien venía ocupando en calidad de provisional este empleo, es decir, la señora Gloria Eugenia Gómez Mejía.

Posteriormente El Municipio de Envigado en el desarrollo de la Convocatoria Territorial 1010 de 2019, recibió fallo de tutela de segunda instancia de la Sala Penal Tribunal Superior de Medellín radicado 05-088-31-09-016-2022 00162 del 05 de mayo de 2023, de la accionante Luz Aldery Rodríguez Vera donde en la parte resolutive (...)

**Segundo: Ordenar** a la Alcaldía de Envigado que, de no haberlo hecho, en un término no superior a ocho (8) días, reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC, las vacantes definitivas que haya en su planta global de personal de cargos de carrera para el empleo de Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 6, así no se hayan ofrecido en la convocatoria respetiva.

*Una vez se reciba la autorización por parte de la CNSC, la Alcaldía de Envigado deberá hacer uso de la lista general de elegibles en estricto orden descendente para proveer las vacantes definitivas reportadas teniendo en cuenta la aclaración efectuada al final de la parte motiva referente a la vigencia de la lista de elegibles.*

**Tercero: Ordenar** a la Alcaldía de Envigado, y a la Comisión Nacional del Servicio Civil que en un término no superior a ocho (8) días, contado a partir de la notificación de este fallo, de manera conjunta realicen el estudio de equivalencia de los cargos vacantes no convocados en todo el territorio nacional, con relación al empleo de Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 6, OPEC 40921, al que concursó la accionante, y se reporte a la CNSC las vacantes definitivas y equivalentes que hayan en la planta de personal de la Alcaldía de Envigado para dicho cargo; una vez efectuado lo anterior, la CNSC contará con un término de quince (15) días para realizar las verificaciones y actualizaciones a que haya lugar, luego del cual deberá remitir en un término no superior a cuarenta y ocho (48) horas, la lista de elegibles de la cual deberá hacer uso la Alcaldía de Envigado en estricto orden descendente para proveer las vacantes definitivas reportadas en cargos equivalentes, atendiendo igualmente a lo establecido al final de la parte motiva de esta providencia en cuanto a que el reporte debe versar sobre las vacantes surgidas a la fecha y hasta que esté vigente la lista de elegibles.

*Conforme a lo anterior y en aras de dar cumplimiento al fallo antes indicado se procedió a reportar en la Plataforma SIMO 4.0 nueve (09) cargos en vacancia definitiva que surgieron con posterioridad a la convocatoria 1010 de 2019 del empleo denominado Auxiliar Administrativo, código 407, grado 06, por lo tanto la CNSC, ya autorizo el uso de lista de elegible para efectuar los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles en estricto orden de mérito de acuerdo con la Resolución 2021RES-400.300.24-10279 del 12 de noviembre de 2021 (OPEC 40921)...”*

Por lo que, prelucidos todos los términos, sin otro que agotar, lo procedente es decidir de fondo, lo que se hará con fundamento en las siguientes,

### **C O N S I D E R A C I O N E S:**

**PROBLEMA JURÍDICO:** Determinar si para el caso en estudio mediante la acción de tutela se le conceda el reintegro laboral.

#### **TEMAS A TRATAR:**

1. Procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral por retabilidad reforzada.
  
2. Caso en concreto.

#### **1. Procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral.**

De conformidad con el artículo 86 de la Carta, la acción de tutela es un derecho público subjetivo del que goza toda persona para obtener del Estado, a través de la Rama Judicial, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o incluso de los particulares, en ciertos casos. Uno de los principios que orienta el ejercicio de la acción de tutela es el de subsidiariedad o residualidad, lo cual supone que, el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Este carácter residual obedece concretamente a la necesidad de preservar el reparto de competencias, atribuido por la Carta Fundamental a las diferentes autoridades judiciales; por tal razón, la acción de amparo constitucional, no puede convertirse en un mecanismo alternativo, sustitutivo, paralelo o complementario de los diversos procedimientos judiciales.

En sentencia SU-037 de 2009, la Corte Constitucional reiteró los criterios que ha venido sosteniendo sobre la procedencia de la acción de tutela, así:

*“El principio de subsidiariedad de la tutela aparece claramente expresado en el artículo 86 de la Constitución (...) Respecto de dicho mandato, ha manifestado la Corte que, en cuanto el ordenamiento jurídico cuenta con un sistema judicial de protección de los derechos constitucionales, incluyendo por supuesto los que tienen la connotación de fundamentales, la procedencia excepcional de la tutela se justifica en razón a la necesidad de preservar el orden regular de competencias asignadas por la ley a las distintas autoridades jurisdiccionales, buscando con ello no solo impedir su paulatina desarticulación sino también garantizar el principio de seguridad jurídica. (...) Así las cosas, conforme con su diseño constitucional, la tutela fue concebida como una institución procesal dirigida a garantizar „una protección efectiva y actual, pero supletoria, de los derechos constitucionales fundamentales“, razón por la cual no puede ser utilizada como un medio judicial alternativo, adicional o complementario de los establecidos por la ley para la defensa de los derechos, pues con ella no se busca reemplazar los procesos ordinarios o especiales y, menos aún, desconocer los mecanismos dispuestos al interior de estos procesos para controvertir las decisiones que se adopten. 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 (...) 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. Sobre este particular, ha precisado la jurisprudencia que si existiendo el medio judicial de defensa, el interesado deja de acudir a él y, además, pudiendo evitarlo, permite que éste caduque, no podrá posteriormente acudir a la acción de tutela en procura de obtener la protección de un derecho fundamental. En estas circunstancias, la acción de amparo constitucional no podría hacerse valer ni siquiera como mecanismo transitorio de protección, pues tal modalidad procesal se encuentra subordinada al ejercicio de un medio judicial ordinario en cuyo trámite se*

*resuelva definitivamente acerca de la vulneración iusfundamental y a la diligencia del actor para hacer uso oportuno del mismo.”*

Sobre el particular sea lo primero indicar que ha sido reiterativa la H. corte Constitucional en indicar la procedencia de la acción de tutela para amparar el derecho al reintegro laboral, como lo ha establecido en la sentencia T-188/17: magistrada ponente MARIA VICTORIA CALLE CORREA.

### **5. Derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia**

*5.1. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral, el cual tiene como objetivo principal asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue garantizar, entonces, la permanencia de este en su empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador[214].*

*La estabilidad laboral entraña una doble conceptualización, como principio y como derecho. Así, “[d]esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido”[215].*

*5.2. La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado, quien se encuentra en uno de los extremos de la relación laboral, se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada, con especial protección constitucional, que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”[216].*

*Ya ha señalado esta Corporación que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores sindicalizados[217], las personas con discapacidad física u otras limitaciones que los ponga en situación de debilidad manifiesta[218].*

*La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en condición de discapacidad[219], incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997[220], al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su condición física[221].*

*5.3. Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple*

*este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.*

*Esta disposición fue objeto de control en la sentencia C-531 de 2000, en la cual la Corte sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”[222].*

*Además, en la sentencia C-531 de 2000[223] la Corporación se pronunció acerca del deber constitucional de otorgar protección especial a las personas que tienen una disminución física, sensorial y psíquica, con el fin de lograr su integración social. Al respecto señaló:*

*“[...] en el caso de las personas con limitaciones, es un hecho ampliamente conocido, que la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. No, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona “como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991” (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es “una carga” para la sociedad”[224].*

*5.4. Se entiende, entonces, que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política, a saber[225]: en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (art. 53 C.P.)[226]; en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (arts. 13 y 93 C.P.)[227]; en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (art. 25 C.P.)[228]; en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 C.P.)[229]; en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.); y en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (arts. 1, 48 y 95 C.P.)[230].*

*5.5. Ahora bien, con apoyo en el artículo 13 de la Constitución Política la Corte Constitucional ha sostenido que los sujetos de protección especial a los que se refiere la Ley 361 de 1997, que en razón de su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son solo los que se encuentran en condición de discapacidad calificados como tales conforme con las normas legales, sino que tal categoría se extiende a todas aquellas personas que por circunstancias físicas de diversa índole se encuentran en tal situación[231].*

También encuadra dentro de dicho concepto y se ubica bajo la protección de una estabilidad laboral reforzada, el trabajador que en desarrollo de la prestación de sus servicios ve menguados tanto su estado de salud como su capacidad de trabajo, como consecuencia, por ejemplo, de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, de forma tal que deba ser considerado como una persona en condiciones de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición[232].

En este punto es donde cobra relevancia la estabilidad laboral reforzada, que rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Es decir, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellos también procede la llamada estabilidad laboral reforzada por la aplicación directa de la Constitución[233].

Recientemente, en la sentencia SU-049 de 2017[234] la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la sentencia C-824 de 2011[235], bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015[236]], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”[237]. Al respecto recordó:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, [238] toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), [239] T-141 de 2016 (Sala Tercera), [240] T-351 de 2015 (Sala Cuarta), [241] T-106 de 2015 (Sala Quinta), [242] T-691 de 2015 (Sala Sexta), [243] T-057 de 2016 (Sala Séptima), [244] T-251 de 2016 (Sala Octava) [245] y T-594 de 2015 (Sala Novena). [246] Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]” [247].

Así, la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor no solo de los trabajadores en condición de discapacidad calificados como tales, sino de aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones y, en efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad que padezca, frente a lo cual procede la tutela como mecanismo de protección.

5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en condición de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales[248], y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”[249].

Empero, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. En estos casos, la jurisprudencia ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante[250].

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno); (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación[251]; (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso[252], y (iv) el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”[253].

5.7. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido[254]. En estos casos, ha expresado esta Corporación, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador consistente en obtener una autorización de la oficina del Trabajo, cuando pretenda terminar la

relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado. En este sentido, la sentencia T-216 de 2009 señaló:

*“Resulta pertinente destacar que en estos eventos, si bien el vencimiento del término pactado es considerado como un modo de terminación del vínculo que opera ipso jure, siempre y cuando se [dé] el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la Oficina de Trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del trabajador (art. 53 Superior), al mismo tiempo que evita que este argumento, esto es, el vencimiento del término, sea utilizado para desvincular a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo del mismo. Lo anterior, no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado incurra en una justa causa, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, en la medida en que la protección aludida es relativa y no absoluta”[255].*

*Así como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud, sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no solo aplica para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor contratada[256], e igualmente para los contratos de prestación de servicios[257]. Por ende, cuando una persona goza de estabilidad laboral/ocupacional reforzada no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo[258]. Ello quedó claramente establecido en la sentencia SU-049 de 2017[259]:*

*“5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.[260] De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.*

*5.15. Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado. Ciertamente, el inciso 2º de la misma disposición dice que, en caso de vulnerarse esa garantía, la persona tiene derecho a una indemnización “equivalente a ciento ochenta días del salario”. Dado que el salario es una remuneración periódica inherente a las*

*relaciones de trabajo dependiente, podría pensarse que esta indemnización es exclusiva de los vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretación es claramente contraria a la Constitución pues crea un incentivo perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente”.*

*5.8. En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato o la no renovación del mismo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno); ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, o la renovación del contrato para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud; y ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997<sup>[261]</sup>.*

### **Caso Concreto**

Frente al presente caso se tiene que, el señor Giovanni Carvajal Londoño, era empleado del Municipio de Envigado en el cargo de auxiliar administrativo en provisionalidad.

Que el día 29 de marzo de la presente anualidad, mediante correo electrónico fue citado por parte del área de talento humano para notificarme el retiro definitivo en el cargo de auxiliar administrativo conforme a la convocatoria 1010 de 2019 3.

Argumenta el accionante que se le violó el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razón al estado de salud que padezco tal y como se detalla en el siguiente aparte:

#### **ANÁLISIS:**

Paciente 45 años con antecedente de cirrosis hepática Child A (6 puntos) MELD (15 puntos) MELD Na (16 puntos) de origen enólico + NASH. Con múltiples complicaciones que requirió derivación TIPS con posterior colocación de stent del mismo con gradiente final de 5 mmHg. A principio de año con reconstrucción de pared abdominal reconstrucción anatómica y funcional de pared abdominal + liberación de adherencias + coigajos miofaciocutáneo + eventrorrafia con malla (Técnica Rives-Stoppa). Perfil hepático estable, elevación de GGT y bilirrubina en control de hoy pero con puntaje Child de 6 puntos, sin ascitis, se continúa igual dosis de diurético. Está en seguimiento para evaluación si es no tributario de TOH. Último consumo de alcohol en abril, no refiere consumo reciente. Estable hemodinámicamente, se deja laboratorios de control y eco de abdomen para cita en 3 meses. Se explica.

Que el día 31 de marzo de 2023, se realizó el examen de salud ocupacional en el cual se determina “PATOLOGÍAS DE ORIGEN COMÚN QUE DEBEN CONTINUAR EN TRATAMIENTO POR SU EPS”, que a pesar del diagnóstico realizado por

medicina laboral, la entidad continuo con el proceso del retiro del servicio dejándolo desprotegido sin la estabilidad reforzada.

Ahora bien, en repuesta dada por el MUNICIPIO DE ENVIGADO y por la señora SANDRA MILENA GOMEZ VELEZ, esta vincula a la acción de tutela y quien ejerce actualmente el cargo Administrativo del Municipio de Envigado, se tiene que sea lo primero en indicar que:

La señora SANDRA MILENA GOMEZ VELEZ: En calidad de concursante participó en la convocatoria para el empleo de carrera identificado como AUXILIAR ADMINISTRATIVO, Código 407, Grado 6, con el Código OPEC No. 40921, PROCESOS DE SELECCIÓN TERRITORIAL 2019 - de la Alcaldía de Envigado, para proveer nueve ( 9 ) vacante(s) definitiva(s). Dirección de Transporte – Secretaria de Movilidad del Municipio de Envigado.

Que pagó por los derechos de la convocatoria, estudie juiciosa, supero y aprobó todas y cada una de las pruebas aplicadas en la Convocatoria, obteniendo un puntaje de 73.40, y que en principio, ocupó la posición once (11), pero en la actualidad ocupa el PRIMER (1º) LUGAR, toda vez que, de las 9 vacantes, solo las personas de la posición 1 a la 7 y 9 aceptaron el cargo y superaron el periodo de prueba, mientras que persona de la posición 8 no acepto, por tal razón, la alcaldía solicitó el uso de lista de elegibles, nombrando en periodo de prueba a la persona que ocupaba la posición 10, quedando para ese momento automáticamente en la posición No. 1, de la lista de elegibles, es decir, era siguiente en ser nombrada, de surgir una nueva vacante, como lo afirmó el municipio en respuesta a petición del 19 de septiembre de 2022.

Que solicitó en repetidas ocasiones mediante derecho de petición el nombramiento en periodo de prueba, el cual siempre fue negado, por lo que interpuso acción de tutela correspondiéndole al JUZGADO DIECISITE PENAL DEL CIRCUITO CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO DE MEDELLIN, el cual le tutelo los derechos ordenándole al Municipio de Envigado Nombrarla, pero dicha sentencia fue impugnada y el Tribunal superior de Medellín decretó la nulidad en segunda instancia y posteriormente un nuevo fallo decretando el hecho superado, toda vez que el municipio de envigado cumplió con lo de su competencia, reportando ante la comisión SOLO las 3 vacantes del mismo, es decir, solo las que habían en la secretaria de movilidad y fui nombrada en periodo de prueba.

El Municipio de envigado argumentó en la respuesta a la acción de tutela que: La insubsistencia solo se hizo efectiva hasta el 14 de abril de 2023, momento en que se posesionó la persona nombrada como consecuencia de la utilización de la lista de elegible, ordenanda por la Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento, mediante fallo de primera instancia con Radicado

05001310901720230002500 del 08 de marzo de 2023.

Se observa que el Municipio de Envigado obró conforme a las disposiciones constitucionales que establecen como mecanismo para la provisión de cargos del Estado el mérito. La decisión de proveer el cargo mediante concurso de méritos NO es violatoria de derechos fundamentales, obedece de manera exclusiva a un mandato constitucional y en este caso también a una orden judicial. La Administración Municipal, ha actuado con total apego a la normatividad y Jurisprudencia relacionada con la provisión de empleos públicos, haciendo efectivos los principios de la función administrativa y garantizando tanto los derechos de los elegibles como de los servidores en provisionalidad que vienen ocupando las vacantes provistas en el marco de la convocatoria 1010 de 2019.

En cuanto a la estabilidad reforzada que solicita el accionante en esta caso específico se tiene que: *“Los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera gozan de una estabilidad laboral relativa, como es el caso, implica que únicamente pueden ser removidos por causas legales que obran como razones objetivas 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. En esta hipótesis, la estabilidad laboral relativa de las personas vinculadas en provisionalidad cede frente al mejor derecho de quienes superaron el respectivo concurso.*

Además, cuando el accionante se realizó el examen de salud ocupacional le determinaron: *“PATOLOGÍAS DE ORIGEN COMÚN QUE DEBEN CONTINUAR EN TRATAMIENTO POR SU EPS”*, y tampoco allegó constancia alguna de que sufrirá de alguna enfermedad catastrófica.

En consecuencia, se declara improcedente la Tutela, indicándole al accionante que para controvertir la legalidad del citado acto administrativo, puede acudir a los mecanismos de defensa judicial idóneos consagrados en el ordenamiento jurídico, haciendo uso de las acciones pertinentes ante la Jurisdicción de la Contencioso Administrativo, no se advierte la ocurrencia de un perjuicio irremediable, con las características de inminencia y gravedad, que amerite la intervención del Juez Constitucional.

Esta sentencia se notificará a las partes conforme lo establece el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Si la presente providencia no fuere impugnada dentro del término de TRES (03) días señalado en el artículo 31 del Decreto 2561 de 1991, por la Secretaría se enviarán las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Por lo expuesto, el **JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, en nombre del pueblo y por mandato constitucional,

**FALLA:**

**PRIMERO. SE DECLARA IMPROCEDENTE** la tutela acción impetrada por el señor **GIOVANNI CARVAJAL LONDOÑO** con C.C. 98.664.591, en contra de la **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL CNSC** y el **MUNICIPIO DE ENVIGADO**, y la señora **SANDRA MILENA GOMEZ VELEZ**, identificada con cédula de ciudadanía No.32.295.923, conforme a las motivaciones que se expusieron en esta providencia.

**SEGUNDO.** NOTIFICAR la presente decisión a los intervinientes por el medio más ágil y expedito, de no lograrse personalmente.

**TERCERO.** Si la presente providencia NO FUERE IMPUGNADA dentro del término de TRES (03) días señalado en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, por la Secretaría SE ENVIARÁN las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**TERCERO.** ARCHIVAR definitivamente una vez devuelto sin haber sido objeto de revisión, previa desanotación del registro.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**GIMENA MARCELA LOPERA RESTREPO  
JUEZ**

Firmado Por:  
Gimena Marcela Lopera Restrepo  
Juez Circuito  
Juzgado De Circuito  
Laboral 017

**Medellin - Antioquia**

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: **0babbca4ef8f1b54a0e4b6047e1381f6923434cb29c7a63429857035b62ea775**

Documento generado en 27/06/2023 02:55:10 PM

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