



## **JUZGADO DIECINUEVE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Bogotá D.C., nueve (9) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

**Ref. Acción de tutela No. 2021-00124**

Procede el Despacho a decidir lo que en derecho corresponde frente a la acción de tutela incoada por Rubén Darío Herrera contra el INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad, estabilidad laboral reforzada, salud, seguridad social, mínimo vital y trabajo.

### **I. ANTECEDENTES**

#### **1. Fundamentos fácticos**

El accionante, adujo en síntesis que, mediante Resolución No. 420 del 27 de junio de 2013 fue nombrado como profesional especializado, código 222, grado 02 como servidor público en el programa CREA de la subdirección de formación artística en la plata temporal de la entidad accionada, ésta se extendió en noviembre de 2017 a través de la Resolución No. 1272 hasta el 30 de junio de 2020 y, posteriormente se renovó hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

Indicó que en el año 2017 fue diagnosticado con cáncer de próstata por lo que en enero del año siguiente se sometió a una intervención quirúrgica de prostatectomía radical más infadenectomía por adenocarcinoma acinar hiperplasia de próstata grado IV, luego en el mes de agosto, le programaron 39 radioterapias con 21 inyecciones anticoagulantes, siendo así, para el año 2020 se proyectó la aplicación de inyecciones de refuerzo de quimio terapia, leproide cada 3 meses atendiendo a controles con los respectivos exámenes, sin que en ningún momento se haya emitido un concepto favorable de rehabilitación por lo que en la actualidad continúa en tratamiento, aclarado que desde el momento de la realización de las radioterapias no accedió a las incapacidades.

En razón a lo anterior, teniendo en cuenta que posiblemente sería desvinculado presentó acción de tutela con el fin de evitar un perjuicio irremediable cuyo conocimiento correspondió por reparto al Juzgado 55 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, quien mediante fallo de 22 de abril de 2020 negó el amparo por extemporáneo toda vez que para ese momento la relación laboral no se había terminado, circunstancia que acaeció el 31 de diciembre siguiente cuando se le notificó la terminación de la planta temporal por lo que realizó la reclamación correspondiente ante el director encargado poniendo de presente su estado de salud, con el agravante de que se contagió de Covid-19, pese a ello el ente accionado en ningún momento analizó su caso.

Agregó que su estado de salud se encuentra en riesgo, pues dado que se encuentra desempleado no podrá continuar con el tratamiento para su enfermedad amen que es cabeza de hogar respondiendo económicamente por su madre de 91 años de edad.

#### **2. Pretensiones**

Solicitó el extremo actor, la protección constitucional de los prenombrados derechos fundamentales y, en consecuencia, ordenar a la accionada: Ampliar la planta temporal en la que fue contratado inicialmente, reintegrarlo a su cargo o a uno de igual categoría y pagar los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y todos los emolumentos legales hasta el momento en que se produzca el reintegro.

#### **3. Trámite procesal**

La acción de tutela se admitió mediante proveído de 25 de febrero de la presente anualidad, y se dispuso la vinculación de a la Secretaría Distrital de Salud, Ministerio de Trabajo, Departamento Administrativo Distrital del Servicio Civil, Comisión Nacional del Servicio Civil, Radioterapia Oncología Marly S.A, Clínica Partenón y Grupo Laboral Ocupacional I.P.S. y COMPENSAR E.P.S.

En respuesta al requerimiento efectuado, **COMPENSAR E.P.S** manifestó que Rubén Darío Herrera se encuentra activo en el Plan de Beneficios de Salud (PBS) de esa E.P.S, como cotizante dependiente de la empresa INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES hasta el 2 de marzo de 2021, no registra mora y retiro reportado en la planilla de aportes del mes de enero (30/01/2021), al tiempo, indicó que el último registro de atención fue el 8 de enero de la presente anualidad por diagnóstico de covid-19, sin que haya radicado incapacidades ante dicha entidad.

Aunado a lo anterior, adujo no tener injerencia en los hechos que motivaron la acción de tutela alegando la falta de legitimación en la causa por pasiva por cuanto no ha tenido ni tiene relación laboral alguna con el accionante, por el contrario, su conducta se ha ajustado a las normas legales vigentes sin vulnerar los derechos fundamentales del actor pues ha brindado todos los servicios médicos, prestaciones asistenciales que éste ha requerido conforme a las coberturas del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

**LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD** informó que no tiene conocimiento alguno de los hechos narrados dentro del libelo de la acción de tutela y el accionante no tiene vínculo contractual alguno con esa entidad por lo que no le compete resolver la solicitud de amparo, no obstante, indicó que el actor se encuentra afiliado activo a través del régimen contributivo a la E.P.S COMPENSAR siendo ésta la responsable de garantizar la calidad de los servicios, suministrar las ayudas diagnósticas, medicamentos y suministros adicionales que el médico considere necesarios, solicitando su desvinculación de la presente acción.

Por su parte, el **MINISTERIO DE TRABAJO** solicitó declarar la improcedencia de la presente acción en razón a que no ha vulnerado o amenazado derecho fundamental alguno, pues nunca existió un vínculo de carácter laboral entre el accionante y esa cartera ministerial y por lo mismo no se presentan derechos recíprocos entre los dos.

De otro lado, hizo un recuento de la normatividad y cito jurisprudencia relacionada con los empleos públicos y la estabilidad laboral reforzada, amen que señaló que existen medios judiciales y procesales ordinarios apropiados para resolver las controversias que se deriven de los concursos de méritos adelantados, por cuanto los mismos deben estar sustentados en actos administrativos proferidos dentro de dicha actuación administrativa que pueden ser demandados a través del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho.

De otro lado, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL- CNSC** indicó que es un órgano autónomo e independiente que se encarga entre otras cosas de realizar los concursos para proveer empleos, adelantar todos los actos administrativos para su promulgación y desarrollo, conocer y resolver los problemas que se susciten en progreso de los mismos, en términos generales corresponde a esa entidad la administración de los sistemas de carrera excepto los de origen constitucional que tengan carácter especial, por lo que tratándose de una controversia en punto a la finalización de un nombramiento provisional carece de legitimación en la causa por pasiva.

Entre tanto, **INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES** informó que el accionante no ha tenido vinculación en empleos de carrera administrativa o provisionalidad con esa entidad, pues libre y espontáneamente ha participado en las diferentes convocatorias que se han publicado para la provisión de empleos de planta temporal con vigencia específica, es así que en el marco del plan de desarrollo “Bogotá Humana”, fue nombrado mediante Resolución No. 420 del veintisiete (27) de junio de 2013, en un empleo

de planta temporal denominado Profesional Especializado, Código 222, Grado 02, con cargo al proyecto de inversión 795, desarrollando su trabajo en la Subdirección de las Artes de la Entidad, planta temporal que culminó su vigencia el 30 de junio de 2016, en esa oportunidad se reconoció, liquidó y pagó al actor sus prestaciones sociales, posteriormente, en el marco del plan de desarrollo “*Bogotá mejor para todos*” se abrió una nueva convocatoria para proveer empleos de planta temporal con vigencia específica hasta el 31 de diciembre de 2018, mediante Resolución 1272 del 7 de noviembre de 2017 se nombró al señor Rubén Darío Herrera en el empleo que ya había desempeñado, luego de los correspondientes trámites, se prorrogó en dos oportunidades la vigencia de los empleos que conformaban la planta temporal a través del acto administrativo No. 1773 hasta el 30 de junio de 2020 y la Resolución 541 hasta el 31 de diciembre de 2020, momento en que culminó la vinculación del convocante y mediante Resolución No. 076 del 19 de febrero de 2021 se reconoció el pago de la liquidación final de prestaciones sociales.

De otro lado, señaló que con la relación a la petición radicado N° 20204600007542 del 01 de enero de 2020, se le dio respuesta al accionante mediante el radicado de Orfeo N° 20204100038803 del once (11) de febrero de 2020, en el cual se le expuso la calidad legal de la vinculación que él tenía con la Entidad de acuerdo con la naturaleza del empleo y que el mismo estaba sujeto al cumplimiento de la vigencia legal señalada, al tiempo resaltó que quien ocupa un empleo de carácter temporal es condecorador desde el momento de su inscripción a la convocatoria y desde el instante del nombramiento y posesión que su vinculación con la entidad tiene término específico de duración.

Agregó que tuvo en cuenta el estado de salud del promotor del amparo garantizando todos sus derechos, todas las prerrogativas y emolumentos que del cargo se derivan, sin que se haya calificado su enfermedad como terminal o con discapacidad laboral y continúa en tratamiento médico, incluso a propósito de la emergencia sanitaria actual que enfrenta el país a causa del Covid 19 fue un funcionario que no catalogaba para asistir de forma presencial a dicha institución bajo este entendido pudo desarrollar, ejecutar y cumplir sus funciones desde trabajo en casa hasta la data de su desvinculación sin que en ningún momento puede ser atribuible de violatoria, desigual, discriminatoria o ilegal, puesto que la misma se encontraba ampliamente determinada por la vigencia de la planta temporal, es decir, 31 de diciembre de 2020 atendiendo a la disponibilidad presupuestal, entonces existiendo una causal objetiva para la terminación de la relación laboral no hay lugar a vulneración alguna de los derechos fundamentales invocados.

Aunado a lo anterior, señaló que al convocante se le realizó un examen de egreso en el que se determinó que no tiene ninguna, restricción, limitación o discapacidad laboral que le impida desarrollar actividades en procura de su subsistencia y la de su familia, sin que sea posible en sede de tutela saltarse las reglas de juego claras establecidas desde el principio; reglas que se respetaron, no se alteraron, ni se burlaron en ningún caso, porque entonces se le estaría dando un trato preferencial para otorgar derechos vulnerando los principios de selección objetiva de dichos procesos y atentando contra el principio de seguridad jurídica e igualdad en el indebido ejercicio de la acción de tutela.

**EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL (DASCD)** manifestó que en cuanto a la creación de empleos temporales del Instituto Distrital de las Artes IDARTES y sus prórrogas, tiene como función, emitir concepto técnico favorable para la creación o prórroga de dichos empleos, en razón al estudio técnico presentado por la entidad para solventar necesidades transitorias de personal que permitan atender el cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales en los términos del artículo 21 de la Ley 909 de 2004, sin que tenga ningún tipo de injerencia en la provisión de los empleos de carácter temporal, ni en la movilidad o retiro de quienes los desempeñan, ni en la administración del personal que presta servicios a las entidades que los adoptan, siendo el Instituto Distrital de las Artes –IDARTES un establecimiento público de orden Distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa financiera, y patrimonio propio.

Frente al caso concreto, señaló que mediante Acuerdo 006 del 9 de noviembre de 2016 emanado del Consejo Directivo del Instituto Distrital de las Artes, aprobó la creación de 56 empleos de carácter temporal en la planta de personal de IDARTES, cuya vigencia estaba inicialmente prevista hasta el 31 de diciembre de 2018, con posterioridad, el 28 de diciembre de ese año se aprobó la prórroga de la planta temporal de empleos, hasta el 30 de junio de 2020 y finalmente a través del Acuerdo Distrital 761 de 2020, autorizó la prórroga de las plantas temporales que existieran en las entidades del sector central y descentralizado de la ciudad por un término de seis (6) meses contados a partir de la fecha de su vencimiento inicial, siempre que las mismas fueran necesarias, por lo que por la naturaleza del empleo en que fue nombrado el accionante la permanencia en el cargo está absolutamente condicionada a la vigencia del empleo y por tanto una vez cumplido dicho lapso quien lo desempeña queda automáticamente retirado, aclarando que los empleos temporales creados en el Acuerdo 006 de 2016 desaparecieron de la planta de personal de la entidad accionada existiendo una imposibilidad jurídica y fáctica para prolongar la vinculación del actor, amén que no acreditó la condición de cabeza de familia a que hace referencia en el escrito de tutela.

## II. CONSIDERACIONES

1. Expuesto lo anterior se advierte que esta sede es competente para decidir la presente acción de tutela, conforme a lo previsto en el artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015, en virtud del cual se expidió el “decreto único reglamentario del sector justicia y del derecho”.

2. La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados por la acción u omisión de las autoridades o de un particular, que preste *“un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado subordinación o indefensión”*, y no se cuente con otro mecanismo judicial para su salvaguarda.

3. Ahora, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo como garantía constitucional fundamental integra unos requisitos mínimos, entre los que se encuentra la estabilidad, consagrada en el canon 53 de la Constitución Política, la cual se manifiesta en *“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”*, dicha prerrogativa ha sido implementada a través del concepto de la estabilidad laboral reforzada, cuyos titulares son *“las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es ‘proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña’* (C. Const. Sent. T-014-19).

Bajo esta perspectiva, se ha determinado que la garantía en comento es procedente tratándose de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a propósito de alguna limitación física, psíquica o sensorial, o que padecen una enfermedad que les impide desarrollar sus labores en condiciones regulares, pues dado su estado de salud pueden ser objeto de discriminación por parte del empleador y ser desvinculados sin que medie una justa causa, sobre el punto, el máximo Tribunal en materia constitucional en sentencia T-041 de 2019 precisó:

*“un trabajador que: (i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les impida[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, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”**

*En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.”* (Negrillas de la Corte)

Ahora, cuando se trata de personas que padecen enfermedades catastróficas, degenerativas y, de alto costo como el cáncer dada la gravedad de sus padecimientos y su condición de sujetos de especial protección constitucional, la protección del empleo se hace extensiva para garantizar la subsistencia y continuidad del tratamiento médico que propenda su rehabilitación, así: *“se concluye que los enfermos de cáncer cuentan con una especial protección constitucional que busca garantizar la continuidad en su tratamiento de salud. Además, la estabilidad laboral reforzada se ha reconocido con el fin de dotar de efectividad a los derechos otorgados a esta población y en general, a cualquier trabajador con una disminución física, sensorial o psíquica.”*<sup>1</sup>

No obstante, lo anterior no implica una prohibición definitiva de despedir al trabajador que se encuentre en estas condiciones, pues en el evento en que concurra una causal objetiva el empleador podrá dar por terminada la relación contractual siempre y cuando solicite autorización al Inspector de Trabajo so pena de cancelar una indemnización equivalente a 180 días salario, aunado al hecho que se aplicará la denominada *“presunción de desvinculación laboral discriminatoria”*, según la cual se entiende que el despido se generó en razón al estado de salud del empleado, circunstancia que deberá ser desvirtuada por el patrono, en tal la sentido la Corporación en cita ha expresado:

*“...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**”<sup>2</sup>. (énfasis fuera de texto)*

De otro lado, en cuanto a los cargos que se ejercen en el ejercicio de la función pública, es decir los que desempeñan aquellas personas que se vinculan a entidades u órganos estatales para el desarrollo de las competencias que la ley y la Constitución Política les asigna, el artículo 1º de la Ley 909 de 2004 los clasifica en: **i)** Empleos públicos de carrera, **ii)** empleos públicos de libre nombramiento y remoción, **iii)** empleos de periodo fijo y **iv)** empleos temporales.

Los empleos de carácter temporal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 ibídem son aquellos que se crean de manera excepcional y transitoria en las plantas de personal, para i) cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración; ii) desarrollar programas o proyectos de duración determinada; iii) suplir necesidades de personal por sobre carga de trabajo, determinada por hechos particulares; o iv) desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional que guarde una relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución,

<sup>1</sup> Corte Constitucional Sentencia T-376 de 2016

<sup>2</sup> Corte Constitucional Sentencia T-188 de 2017

y que tenga una duración total no superior a doce meses de manera que la existencia de dichos cargos se encuentra limitada por un término establecido previamente.

4. Conforme a las anteriores precisiones de orden legal y jurisprudencial, descendiendo al caso objeto de estudio se advierte que la acción constitucional se torna procedente dado que el actor cumple los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para ser titular del derecho de estabilidad laboral reforzada por razón de salud.

En efecto, de acuerdo a la prueba documental obrante en el plenario se encuentra demostrado que el señor Rubén Darío Herrera en el marco del plan de desarrollo “*Bogotá mejor para todos*” mediante Resolución No. 1272 del 7 de noviembre de 2017, fue nombrado en el empleo temporal denominado “Profesional Especializado Código 222, Grado 2 de la planta temporal, ubicado en el proyecto de inversión “982-Formación artística en la escuela y la ciudad” del INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES, posteriormente a través de las Resoluciones Nos. 1773 del 28 de diciembre de 2018 y 541 de fecha 30 de junio de 2020, se prorrogaron los nombramientos en los empleos de carácter temporal en la planta de personal de esa entidad hasta el 31 de diciembre de 2020, ahora revisada la historia clínica aportada con el escrito de tutela se advierte que el accionante padece actualmente “*PSA DE 4NG/DL, ECO CON VOLUMEN DE 65CC, ZCT DE 47,5CCM ÁREA HIPOECOICA PERIFERICA DERECHA, CON PROBABLE COMPROMISO CAPSULAR Y PERIPROSTATICO. BIOPSIA CON ADENOCARCINOMA DE PROSTATA GLEASON 4+4 50% EN APEX DERECHO, 70% BASE DERECHA, 60% MEDIO DERECHO 4+3, 60% APEX IZQUIERDO 4+3, 80% MEDIO IZQUIERDO 4+3, Y BASE IZQUIERDA. PROSTATA CON CRECIMIENTO GIII, CT2CNXM0, PROSTATECTOMIA RADICAL EL 20 DE ENERO DE 2018 PATOLOGIA 72 GRS, ADENOCARCINOMA DE PROSTATA GELASON 4+5 VOLUMEN TUMORAL DEL 60% DE AMBOS LOBULOS, BORDES POSITIVOS, EN BASE, INVASION A TEJIDOS PERIPROSTATICOS, pT4N1M0, BORDES POSTIVOS 2, CON 52 GANGLIOS LINFATICOS DE LOS CUALES 5 TIENEN TUMOR (5/52), PSA DE 12NG/DL POP, SS GAMAGAFRIA OSEA, TAC DE ABDOMEN Y PELVIS, SE ENVIA RADIOTERAPIA, SE INICIA AC DE LEUPROLIDE X45MG, PREVIOS 30 DIAS DE BICALUTAMIDA, RNM CON APARENTE RESIDUO TUMORAL MESO RECTAL EN DIENTE COLONOSCOPIA PARA DEFINIR INICIO DE RADIOTERAPIA, PSA DE MAYO DE 2018 EN 3,44 NG/DL TESTOSTERONA EN 7,25NG/DL (NO NIVELES DE CASTRACION), SE ADICIONA BICALUTAMIDA X 150MG CONTROL CON PSA Y TESTOSTERONA EN TRES MESES PSA DE SEP DE 4,8NG/DL TESTOSTERONA EN 7,9NG/DL, SE REFORMULA AC DE LEUPROLIDE X45MG Y BICALUTAMIDA POR 3 MESES DE 150MG, PSA EN Y TESTOSTERONA EN 3 MESES ENERO DE 2019 PSA EN 0,149 NG/DL, TERMINO RADIOTERAPIA EL 17 DE OCTUBRE DE 2018 SE REFORMULA BICALUTAMIDA X 150MG POR 3 MESES. PSA DE ABRIL DE 2019: 0.076 NG/ML TESTOST 0.11 NG/ML CONTINUA A GOSERELINA 10.8 NG/ML POR 6 MESES CONTROL CON PSA EN 6 MESES RECOMENDACIONES 28/08/2020 TELECONSULTA:.. SE CONSIDERA ADECUADO CONTROL BIOQUIMICO INICIO BLOQUEO EN MAR/2018, SE CONTINUA LEUPROLIDE PARA COMPLETAR 3 AÑOS POR ENFERMEDAD DE ALTO RIESGO SE INDICA CONTINUAR TADALAFIL 5 MG DIA POR 6 MESES, SE INDICA TRIMIX Y USO DE BOMBA DE VACIO SE CITA EN 6 MESES A CONTROL CON PSA*”, siendo desvinculado el 30 diciembre de 2020, sin mediar autorización por parte del Inspector de Trabajo, así mismo, en acto administrativo No. 076 del 19 de febrero de 2021 se ordenó el pago de las prestaciones sociales en la suma \$15.331.360.

En ese orden de ideas, resulta evidente para esta sede judicial que la entidad accionada vulneró los derechos fundamentales invocados al dar por terminada la relación de trabajo suscitada con el accionante sin tener en cuenta que se encontraba en estado de debilidad manifiesta, pues si bien alegó como justa causa para sustentar la terminación, el cumplimiento de la vigencia dispuesta en la Resolución No. 541 de 2020 para la planta de personal temporal a la que se encontraba vinculado el convocante y que por tratarse de un empleo de carácter transitorio el funcionario debía ejercer el cargo en el término

establecido, el cual expiró el 31 de diciembre de 2020, y en principio esta circunstancia podría desvirtuar la presunción de que la desvinculación se produjo por el estado de salud del empleado constituyendo una causal objetiva para declarar la insubsistencia del cargo, lo cierto es que, con independencia de la clase de vinculación, de acuerdo a las precisiones jurisprudenciales traídas a colación, debió solicitar la autorización correspondiente al Ministerio del Trabajo, quien es la autoridad competente para evaluar las condiciones del despido, máxime cuando se trata de un sujeto de especial protección constitucional que padece de una enfermedad catastrófica y degenerativa que le impone la necesidad de someterse a un tratamiento médico continuo que propenda su recuperación pues de otro modo supondría poner en riesgo su salud, incluso la vida, al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-478 de 2019, señaló:

*“cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, **la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, “no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral”, en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación, “al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana” (énfasis fuera de texto).***

Además de lo ya expuesto, cumple precisar que para la data en que se puso fin al vínculo laboral la entidad distrital convocada tenía pleno conocimiento del estado de salud del promotor del amparo pues al interior del asunto obra copia de la Resolución No. 112 de fecha 16 de febrero de 2018 expedida por la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto Distrital de las Artes-IDARTES mediante la cual se le concedió una licencia médica por enfermedad equivalente a treinta (30) días calendario, copia de una conversación por chat del 30 de diciembre de 2020, es decir un día antes que culminara la relación de trabajo, en la que el señor Rubén Darío Herrera ponía en conocimiento de su empleador su preocupación por su situación laboral, incluso el mismo ente accionado en el informe rendido en el presente trámite, manifestó que dada la emergencia de salud pública ocasionada por el virus Covid-19 y teniendo en cuenta que el actor hace parte de la población que podría encontrarse en más riesgo por su condición de salud adecuó las condiciones de trabajo para que éste pudiese ejercer las funciones para las cuales había sido nombrado de manera virtual y no presencial, aunado a ello, el aquí accionante en oportunidad anterior había interpuesto otra acción constitucional en aras de evitar un perjuicio irremediable ante un eventual despido, de manera que no resulta admisible que haya pasado por alto adelantar el trámite correspondiente ante la autoridad del Trabajo a fin de que la desvinculación se efectuase en legal forma.

Ahora, no desconoce esta sede judicial que el empleo temporal asignado a Rubén Darío Herrera culminó el 31 de diciembre de 2020 cuando finalizaron los cargos relacionados con la planta de personal temporal creada por el IDARTES en el marco de del plan de desarrollo *“Bogotá mejor para todos”*, no obstante, teniendo en cuenta que se trata de una entidad de orden estatal que continúa en funcionamiento no es dable afirmar que el empleado no pueda ser ubicado en un cargo de similar categoría en otro proyecto, más aun, cuando se encuentra acreditado que no es la primera vez que el actor labora para el ente encartado toda vez que éste ha desempeñado oficios análogos (Profesional Especializado, Código 222, Grado 02) desde el año 2013, siendo así, en lo concerniente al alcance de la reubicación en punto del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se tiene que:

*“...el alcance del derecho a ser reubicado debe observar tres aspectos determinantes que se encuentran relacionados entre sí: “1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en*

*conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación...”3*

Así las cosas, conforme a lo expuesto en líneas precedentes, dado que la parte encartada no solicitó el permiso para terminar la relación laboral con el accionante ante la oficina de trabajo, se entiende que el mismo obedeció a su condición de salud, en consecuencia, se declarará la ineficacia del despido y se ordenará el reintegro a un puesto de trabajo similar, en su defecto, a uno de mejores condiciones al que venía desempeñando, como el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde su desvinculación.

No obstante lo anterior, debe quedar claro que se trata de un mecanismo transitorio, por tanto para que la protección siga debe darse aplicación al artículo 8º del Decreto 2591 de 1991.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto el Juzgado Diecinueve (19) Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONCEDER** el amparo a los derechos fundamentales incoados por RUBÉN DARÍO HERRERA, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: DECLARAR** la ineficacia de la de la desvinculación laboral de RUBÉN DARÍO HERRERA respecto del INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES-IDARTES.

**TERCERO: ORDENAR** al INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES-IDARTES, que, a través de su representante legal y/o quien haga sus veces dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir de la notificación del presente fallo: i) REINTEGRE a RUBÉN DARÍO HERRERA a un puesto de trabajo similar, en su defecto, a uno de mejor o igual categoría al que venía desempeñando que esté acorde con su actual estado de salud. En el mismo término, pagarle al citado accionante los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación, hasta su reintegro.

**CUARTO: ADVERTIR** a RUBÉN DARÍO HERRERA que se trata de una protección transitoria, por lo que estará vigente únicamente por el tiempo que se decida de fondo la acción pertinente ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa que deba proponer.

No obstante, en caso de que no la proponga dentro del término de cuatro (4) meses, contado a partir de la notificación de esta decisión, fenecerá la garantía reconocida.

**QUINTO:** Notifíquese esta providencia a las partes por el medio más expedito conforme prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**SEXTO:** Si el actual proveído no es impugnado, remítase el presente expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase,



**GINA ALEJANDRA PECHA GARZÓN**  
**JUEZ**

