

**JUZGADO CINCUENTA Y CINCO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA  
MÚLTIPLE  
(Juzgado 73 Civil Municipal)**

Bogotá D.C., cuatro (04) de mayo de dos mil veinte (2020).

**Ref: Secuencia No. 17876 TUTELA de RUBEN DARIO HERRERA VS  
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES -IDARTES-.**

Cumplido el trámite de rigor, procede el despacho a resolver la acción de tutela de la referencia.

**I. ANTECEDENTES**

El ciudadano Rubén Darío Herrera, actuando en causa propia, solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la “IGUALDAD, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, A LA SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL, AL MÍNIMO VITAL Y AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS”; los cuales consideró vulnerados por la accionada -IDARTES- como fundamentos fácticos alegó los siguientes:

**1. Hechos.**

1.1 Mediante la Resolución 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 planta temporal de IDARTES, esta se extendió en noviembre 7 de 2017 mediante Resolución N° 1272 hasta el 30 de junio de 2020.

1.2 Afirmó que, en el año 2017 le diagnostican cáncer de próstata.

1.3 En razón de ello, el 20 de enero de 2018, lo intervinieron quirúrgicamente y le realizaron el procedimiento de prostatectomía radical más linfadenectomía por adenocarcinoma acinar hiperplasia de próstata grado IV.

1.4. Como resultado de dicho procedimiento, se le agendaron varias citas y programaciones con el especialista de oncología, con el objeto de continuar con su tratamiento.

1.5 Expuso que el 9 de enero de 2020, radicó una petición a la entidad encartada informando de su situación y solicitó se reconsiderara su situación y se tenga en cuenta el amparo de su estabilidad laboral reforzada.

1.6 Petición a la que se pronunció la accionada, bajo el argumento que la vigencia de la planta temporal de trabajo a la cual pertenece el accionante, esta sujeta al criterio de temporalidad de la misma, razón por la cual, se negó acceder a su petición.

## **2.- Pretensiones:**

Pretende el accionante se tutelén sus derechos fundamentales y consecuentemente se ordene “(...) 2. el amparo de sus derechos conculcados, en especial el de la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, en cuanto a la ampliación de la planta temporal en mi caso, en el análisis correspondiente del despacho se debe tener en cuenta, que tengo un tratamiento pendiente debido al CANCER que padezco, y de no existir la posibilidad de la ampliación de la planta temporal me encontraría desempleado y sin posibilidades de continuar el tratamiento médico. (...)”.

## **3.- Trámite y respuesta de la accionada:**

**3.1** Admitida la acción constitucional, mediante auto del 22 de abril de 2020, se dispuso notificar a la accionada, y simultáneamente la vinculación del Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, Departamento Administrativo Distrital del Servicio Civil, Comisión Nacional del Servicio Civil y Compesar E.P.S., posteriormente a la Secretaría Distrital de Hacienda.

**3.2.** El Ministerio de Trabajo adujo una falta de legitimación en la causa por pasiva, en razón a que la entidad no ha tenido algún tipo de vínculo laboral con el señor Herrera, adujo además, que su función se circunscribe únicamente a la vigilancia y control que ejerce.

**3.3.** El DASC, sostuvo que revisado el libelo tutelar no hay ningún hecho que permita la vinculación de la entidad por lo que alegó una falta de legitimación y solicitó su desvinculación, tras hacer una explicación de la improcedencia del amparo solicitado por el quejoso, dadas las circunstancias propias del sub-examen.

**3.4.** la CNSC adujo una falta de legitimación en la causa por pasiva, en tanto dicha entidad no es la llamada a resolver el problema jurídico planteado por el accionante, solicitando que se declare improcedente el amparo solicitado en lo que a dicha entidad respecta.

**3.5.** Por su parte, Compensar dio cuenta en efecto de los padecimientos físicos del activante, al adjuntar historia clínica que así lo acredita, solicitando que se declare improcedente el amparo constitucional propuesto, en lo atinente a Compensar E.P.S., dado que no se le ha negado al accionante, la prestación de ningún servicio puesto a su cargo.

**3.6.** Por ultimo, el Instituto Distrital de las Artes –IDARTES–, alegó la improcedencia de la presente acción constitucional, tras considerar que su actuar no ha vulnerado, ni por acción ni por omisión, los derechos fundamentales que el quejoso alega, precisando que la estabilidad laboral reforzada, solicitada mediante la tutela, no cumple con los requisitos legales y axiales que determinan su viabilidad.

## **II. CONSIDERACIONES**

**1. Problema jurídico,** dentro del asunto sub-examine, la Juez de tutela determinará si existe vulneración a los derechos invocados por parte del señor Rubén Darío Herrera, para tal efecto se estudiara i) la garantía de la estabilidad laboral reforzada, sus fines y naturaleza y su aplicación en el sector público ii) los empleos temporales o con periodo fijo; y iii) finalmente, analizara el caso concreto.

**2.** A efectos de resolver el primer interrogante formulado, cabe recordar que en relación a las controversias de índole laboral, tiene por sentado la Corte Constitucional que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para solucionarlas, pues tal tarea, incluida la eventual orden de reintegro laboral, debe ser asumida y dirimida por el juez ordinario laboral o contencioso administrativo, según sea el caso.<sup>1</sup>

Sin embargo, la Corporación en cita, ha establecido que *“(...) este principio general de improcedencia de la acción de tutela encuentra excepciones, cuando se trata de proteger*

---

<sup>1</sup> Cfr., Corte Constitucional, Sentencia T 485 de 2008, M.P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

*Acción de tutela de Secuencia 17876 de Rubén Darío Herrera Vs Idartes.  
Deniega Amparo*

*personas que, por manifiesta condición de debilidad, son merecedoras de especial protección, abriéndose paso el amparo constitucional.”<sup>2</sup>*

De lo expuesto, que el carácter subsidiario con el cual fue investida la acción de amparo impide al juez constitucional inmiscuirse en asuntos propios de otras jurisdicciones y, además, que sólo en casos en los que sea necesario dar protección fundamental a esas personas en situación de mayor riesgo, el juez de tutela podrá entrar a decidir la controversia cuya resolución escapa a su órbita de conocimiento.

**3.** En el caso *sub judice*, necesario resulta precisar que quien aquí acciona considera hallarse en estado de debilidad manifiesta, motivo por el cual pretende se conserve y extienda su relación laboral.

Respecto del señalado estado, ha dejado sentado la jurisprudencia que aquél no se predica exclusivamente de quienes tienen la calidad certificada de discapacitados, sino que, tal derecho fundamental, se extiende incluso a aquellos trabajadores que debido a serios deterioros de salud se ven enfrentados a dificultades para ejercer sus funciones<sup>3</sup>, razonamiento sobre el cual el Máximo Tribunal de lo Constitucional ha establecido que “(...) corresponde al juez de tutela analizar, en el campo de la sana crítica y de acuerdo con su autonomía judicial, las características específicas del asunto sometido a su enjuiciamiento, para constatar si la afección en la salud del actor es de una envergadura tal que lo sitúa en la señalada posición de debilidad manifiesta. Esto sucede cuando, por ejemplo, la enfermedad le impide desarrollar su potencial laboral en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo, amenazando de esta manera, igualmente, la garantía al mínimo vital”<sup>4</sup>. (Subrayas y resaltas propias).

Luego, solo en caso de verificarse la condición aludida se abrirá paso el amparo constitucional deprecado, ya que de no ser así, corresponderá al juez ordinario laboral o contencioso administrativo, según sea el caso, dirimir la controversia surgida en desarrollo del contrato de trabajo.<sup>5</sup>

**4.** Pues bien, acorde con las consideraciones expuestas en el numeral precedente y acogiendo la obligación que viene de resaltarse, encuentra este Despacho que Rubén Darío Herrera, en efecto acreditó que padece una enfermedad catastrófica (cáncer de prostata), de acuerdo con la historia clínica que reposa en el expediente, situación que lo ubicaría presuntamente en una

---

<sup>2</sup> Ibidem, Página 5.

<sup>3</sup> Véanse, entre otras, la Sentencias T – 198 de 2006, T – 513 de 2006, T 992 de 2008 y T – 263 de 2009.

<sup>4</sup> Corte Constitucional, Sentencia T – 132 de 2011, M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>5</sup> Cfr., Corte Constitucional, Sentencia T 485 de 2008, M.P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

posición de debilidad manifiesta. No obstante, lo anterior, esta sola circunstancia no es suficiente para que se amparen derechos fundamentales que no han sido conculcados, a través de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, tal y como pasará a explicarse:

Sea lo primero, recordar sobre la estabilidad laboral reforzada que, es una garantía de orden constitucional de la cual gozan los trabajadores, tanto del sector privado, como del sector público, dicha protección se aplica cuando el trabajador es despedido, o su relación laboral finalizada en razón de su condición –entiendase: enfermedad, embarazo, género, o cualquier otro aspecto que se torne discriminatorio-, así pues, al no ser esta una garantía absoluta, la terminación del vínculo laboral o el despido será válido, si se configura una causal objetiva para la terminación de la relación o vínculo subsistente entre el trabajador y el empleador. Situación que acontece en el caso bajo examen.

Sobre el particular, vale resaltar lo señalado por la Corte Constitucional, al expresar que: “El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación, particularmente, por tratarse de escenarios contractuales asimétricos.

De igual manera, la Corte ha reconocido el “*derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada*”, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales. En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada 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*”.

En la **Sentencia T-106 de 2015**, la Corte precisó que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad. De esta manera, la mencionada garantía configura un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro significativo de su salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta y deben contar con la protección constitucional necesaria que evite escenarios de discriminación por su condición, sin que para tal efecto requiera contar con invalidez declarada, certificada y cuantificada por la autoridad competente.

La estabilidad laboral reforzada implica, entonces, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que llevan a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “*asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público*”, en cumplimiento de las obligaciones internacionales, constitucionales y legales que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “*relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva*”. Dicha prerrogativa no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Lo que garantiza es que el despido no se

produzca en razón de su especial condición, particularmente si se trata de una persona en situación de discapacidad física o mental. De esta manera, la mencionada protección **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia de “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”**. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos fundados en causas discriminatorias en contra de la población más vulnerable entre los trabajadores. Conforme a lo anterior, el trabajador que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

Este Tribunal ha expresado la necesidad de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, por tal razón, se han establecido acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que la componen, principalmente en razón de su asimetría. En consecuencia, el Texto Superior permite evidenciar *“(...) la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”*. La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud que *“(...) impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*. De tal suerte, *“(...) siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada”*. En suma, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que transitoriamente pueda atravesar. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud genera como consecuencia la invalidez del despido. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado”<sup>6</sup>.

Ahora bien, respecto a las formas de vinculación de los trabajadores con el Estado, es menester recordar que para el cumplimiento de los fines que la Constitución le asigna, la actividad estatal requiere de una planta de personal vinculada al sector público en los términos del artículo 125 Superior. Bajo ese entendido, el sistema de carrera es la regla general de la forma en que el Estado selecciona las personas con las que cumplirá sus funciones. De igual manera, el acceso al servicio público, conforme a la Ley 909 de 2004, puede darse en una de las siguientes clases: i) libre nombramiento y remoción; ii) empleos de periodo fijo y, iii) aquellos que son temporales.

Conforme a lo expuesto, los cargos de carrera permiten el ingreso a la función pública mediante el concurso de méritos en el que las personas demuestran sus calidades y cualidades para ejercer el respectivo cargo al que aspiran, bajo estrictos criterios de igualdad e imparcialidad, mediante mecanismos de escogencia objetiva.

Por su parte, los empleos de libre nombramiento y remoción le permiten al nominador ejercer su discrecionalidad en la escogencia de las personas que

---

<sup>6</sup> Corte Constitucional de Colombia,. Sentencia del 22 de enero del 2019.M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado RAD. T-014/19.

ejercerán las labores públicas encomendadas, con estricta observancia de los principios que orientan el ejercicio de la función pública. Esta Corte en **Sentencia C-540 de 1998**, expresó que *“La Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder.”*

De igual manera, se encuentran los empleos con periodo fijo que se caracterizan por estar delimitados temporalmente por el término establecido en la Constitución, la ley o el reglamento. De esta forma, el funcionario puede ser retirado del cargo en el momento en que se cumpla el plazo fijado. Entre los funcionarios que ejercen estos cargos se pueden identificar al Contralor General de la República, al Procurador General de la Nación, al Defensor del Pueblo, al Registrador Nacional del Estado Civil, a los Magistrados de altas cortes, a los contralores departamentales y municipales y a los personeros municipales, entre otros. La jurisprudencia constitucional ha sostenido que el periodo fijo se explica en virtud: *“(…) del principio democrático y de los principios de eficacia y eficiencia,”* que aseguran al funcionario *“(…) un puesto de trabajo al margen de los vaivenes políticos”*.

Finalmente están los empleos temporales, los cuales, según el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, permiten a los nominadores introducir excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio, caracterizados porque: (i) no cumplen funciones del personal de la planta debido a que no hacen parte de ella; (ii) desarrollan programas o proyectos de duración limitada; (iii) suplen necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, debido a sobrecarga laboral; (iv) desarrollan labores de consultoría y asesoría institucional con una duración no superior a los doce (12) meses y con estrecha relación con el objeto y la naturaleza de la institución.

En suma, las formas de vinculación de las personas con la administración puede darse por concurso de méritos, libre nombramiento y remoción, por periodo fijo o temporal. En el caso de los cargos temporales, el funcionario ejerce el cargo en un lapso delimitado en la Constitución, la Ley o el reglamento, por lo que puede ser retirado del mismo en el momento en el que se cumpla el plazo establecido para tal efecto.

Decantado lo anterior, se tiene que la vinculación del Rubén Darío Herrera con IDARTES –aquí accionada-, se fundamentó mediante el Acuerdo No 04 del veintiocho (28) de diciembre de 2018, el cual prorrogó los cincuenta y seis (56) empleos de carácter temporal, a partir del primero (01) de enero de 2019 hasta el treinta (30) de junio de 2020, lo anterior, dentro del marco del plan de

desarrollo “*Bogotá Mejor para Todos*”. De allí que, desde el inicio de su vínculo laboral con la accionada, el activante tenía conocimiento de la vigencia y expiración del mismo, es decir, el señor Herrera era consciente de que su vínculo laboral con la entidad encartada finaliza el 30 de junio de 2020, situación que no se relaciona con su estado de salud. Pues tal y como se explicó en líneas anteriores este tipo de empleos se caracterizan porque, una vez el plazo definido para la prestación del servicio finalice, el funcionario puede ser retirado del cargo.

### **5.Caso Concreto.**

Con todo, y tras analizar las pruebas adosadas al expediente, se tiene que IDARTES –aquí accionada-, aún no ha vulnerado, ni amenazado los derechos fundamentales de los cuales el quejoso es titular y alega le fueron conculcados, tan así es que, su vínculo laboral aún persiste y su seguridad social todavía esta a cargo de la entidad empleadora, situaciones que dejan sin piso alguno la posibilidad de ordenar un posible reintegro, como consecuencia lógica, teleológica y jurídica de la estabilidad laboral reforzada, como garantía constitucional o la adopción de cualquier otra medida tendiente a salvaguardar tales derechos.

Colofón de lo anterior, es del caso resaltar que si bien el legislador ha determinado dicha prerrogativa también lo es que contrario a ello, lo primero que debe definir el juez es si la afectación de los derechos tuvo lugar en un sólo momento o si los efectos lesivos pudiesen tener la potencialidad de acrecentar la acción u omisión violatorio del derecho, es decir si aún permanecen y/o el caso contrario si estos, aún no han ocurrido., por lo anterior no debe el juez de tutela, desconocer la proporcionalidad que debe mediar entre la ocurrencia del hecho aludido como vulneración o amenaza y la interposición de la acción fundamental para la cual debe considerarse y compadecerse con el apremio y preferencia que reviste esta herramienta constitucional, desde la vulneración del derecho.

Maxime, si se advierte como en la presente vía, de la cual desde ya se decanta su improcedencia, por cuanto aún no existe un hecho generador de la presunta afectación, y como consecuencia, analizar en este caso la existencia de una afectación a los derechos fundamentales invocados por el accionante, resultaría inocuo, pues si no existe aún el hecho que pudiera generar la presunta afectación, no hay vulneración o amenaza a garantía fundamental alguna que se pudiera estudiar, o proteger actualmente, motivo por el cual, la acción de tutela elevada por el señor Rubén Darío Herrera es improcedente, por su extemporaneidad por prematura.

Es que si respecto de cualquiera de los derechos fundamentales invocados: igualdad, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, trabajo en condiciones dignas, salud, subsistiría algún provecho que pudiera ser derivado a partir de una orden que se consigne en el amparo, es decir, si respecto de la amenaza o la vulneración el juez constitucional pudiera definir alguna disposición con la cual actualmente anule, evite o mitigue el daño causado, sería relevante importante para la procedencia de la tutela.

Pues véase, que frente a la efectividad del amparo de los derechos fundamentales, se debe precisar la necesidad de estudiar aquellas conductas de las cuales se denuncia como la vulneración de las garantías especiales de las personas, esto es si las situaciones vulneradoras ya se han configurado en el tiempo, si se están vulnerando actualmente, sin embargo mirarlas hacia el futuro sería incierto por la eventualidad de los acontecimientos, pues no es posible determinar la existencia hacia el futuro de las cosas y las personas.

En efecto es claro que debe existir una diferencia entre las situaciones que generaron una vulneración del derecho pero que concluyeron en su momento y las que permanecen en el tiempo por el no desaparecimiento de su contenido esencial.

Atinente a las que ya generaron el daño y ya concluyeron en su momento, revivirlas sería atentar contra el principio de la seguridad jurídica; y respecto a las segundas que aún permanecen en el tiempo, es probable que se configure la vulneración de un derecho fundamental, pues es vigente, actual el daño, por lo que la fecha de la ocurrencia del acto acusado no constituiría el factor determinante para establecer la improcedencia de la acción de tutela, pues se entiende que actualmente se esté vulnerando el derecho.

En virtud de ello, y quiere decir lo anterior que lo importante es que la violación al derecho sea actual, esto es, que persista al momento de resolverse la tutela, pues es claro y se tiene por entendido que si respecto de cada uno de los derechos que se consideran vulnerados, se consumaron en el pasado o actualmente no existen, no habría ninguna razón para dictar una orden a partir de la cual el sujeto vulnerador “se le obligue a que no actúe o se abstenga de hacerlo”, y mucho menos hacia un futuro incierto, por lo que la acción resultaría improcedente y correspondería declarar la carencia actual de objeto, ya que hacerlo haría inocuo el mandato consignado en la tutela.

Al respecto la Corte, en la Sentencia T-972/00, afirmó lo siguiente: “(...) [E]s claro que si la acción de tutela tiene por objeto la protección efectiva de los derechos fundamentales conculcados o amenazados, la desaparición de los supuestos de hecho en los cuales se fundó la acción - por cesación de la conducta violatoria, por haber dejado de tener vigencia o aplicación el acto en el que consistía el desconocimiento del derecho, o por haberse realizado el acto cuya ausencia representaba la vulneración del mismo- o la muerte del accionante

cuando la orden solicitada tuviera directa relación con la defensa del derecho a la vida y los derechos a él conexos, hace que se diluya el motivo constitucional en que se basaba la petición elevada conforme a las prescripciones del artículo 86 de la Constitución Nacional y disposiciones reglamentarias.

### **Conclusiones**

La acción de tutela es improcedente, en su consideración, porque el hecho de la desvinculación es incierto y “no existe hasta este momento ninguna vulneración de derecho fundamental alguno”

En el particular caso planteado, se señaló, que la tutela impetrada está llamada al fracaso. Pues como se observa de las pruebas allegadas a las diligencias, el comportamiento del ente accionado y del cual el accionante deriva una amenaza de vulneración de los derechos fundamentales invocados, es realmente incierto. La entidad demandada a través de la Oficina Asesora Jurídica de la entidad IDARTES, expresa que, “... es claro que el Instituto Distrital de las Artes Idartes no ha desplegado ninguna acción u omisión que vulnere los derechos fundamentales del accionante. En efecto, el señor Rubén Darío Herrera se encuentra vinculado a la fecha a la planta de personal de la entidad, se le han garantizado sus derechos laborales, los derechos de seguridad social, su derecho al mínimo vital, a un trabajo digno, a la salud, etc.,” situación que corrobora el accionante con las pruebas de atención médicas aportadas, y que igualmente advierte el accionante que es un evento, que se puede presentar el 30 de junio de 2020, de igual forma la entidad demandada señala que respecto de la naturaleza de la vinculación del actor es en la planta temporal, la cual está regulada por el sistema de empleo público y determinado por la ley.

En virtud de lo cual, hasta el momento, la desvinculación laboral del accionante es una expectativa y que, en todo caso, si se llegara a tomar la decisión de desvincularlo ello obedecería a causa legal y no por razón del accionante presentar la enfermedad enunciada.

A esa manifestación, esto es, que en el evento de desvincularse al accionante se cumplirá por ley, debe dársele credibilidad absoluta porque la hace el asesor jurídico de la entidad demandada, y es una entidad del estado que no escapa al obediencia de la Constitución y de la Ley.

Por lo demás, el solo hecho de haberse elevado una consulta y derecho de petición, ante la entidad demandada, la División de Recursos Humanos para tomar la decisión de desvincular o no a la accionante, mal puede considerarse per se, como vulnerador de derecho fundamental alguno; por el contrario, la entidad señala en un resumen histórico todos y cada uno de los actos de renovación de contrato que se ha realizado en el curso del tiempo.

De otra parte, en el evento de proferirse el acto de desvinculación, el accionante goza de mecanismos de defensa como lo son, en primer lugar, los recursos pertinentes de la vía gubernativa y con posterioridad, si hubiere lugar, la acción judicial pertinente, sin embargo, por la enfermedad que presenta en el momento justo determinado podría acudir a la defensa de sus derechos por esta vía en el momento oportuno.

Lo anterior impone el fracaso de las suplicas. No obstante, se insta al Instituto Distrital de las Artes, que ante la eventualidad de dar por terminada su relación laboral con el aquí accionante, tome las medidas necesarias en atención a su estado de salud, para que continúe con su tratamiento médico.

### **D E C I S I Ó N**

Por lo expuesto, el **JUZGADO CINCUENTA Y CINCO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ (73 CIVIL MUNICIPAL)** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO. DENEGAR** el amparo solicitado por RUBEN DARIO HERRERA, por Las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO. NOTIFICAR** la presente decisión a las partes por cualquier medio expedito.

**TERCERO. REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional, en caso de no ser impugnado este fallo.

#### **NOTIFÍQUESE**

**La Juez,**



**MARTHA INES MUÑOZ RODRIGUEZ**

Se hace uso de firma escaneada, conforme a los acuerdos PCSJA20-11517 del 15 de marzo de 2020, PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, y PCSJA20-11526 del 22 de marzo de 2020, mediante los cuales se suspenden los términos judiciales por motivos de salubridad pública, disponiendo el uso de los medios electrónicos para garantizar la notificación de las acciones constitucionales.