



Bogotá, D.C.

Doctora
Ingrid Marcela Barrera Correa
Subdirectora de Talento Humano
Secretaría Distrital de Hacienda
Correo electrónico: imbarrera@shd.gov.co
Kra 30 25 90

CONCEPTO

Referencia	2022IE04753301
Descripción general	Administrativo laboral
Descriptorios especiales	Estabilidad laboral reforzada, madre cabeza de familia, provisionalidad cargo de carrera administrativa, acción contenciosa administrativa, protección derecho mínimo vital.
Problema jurídico	<i>¿La Secretaría Distrital de Hacienda hasta cuándo debe mantenerse en cargo provisional a una servidora pública que por ser madre cabeza de familia fue amparada transitoriamente por un fallo de tutela, cuando ésta invoca protección a sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y a su mínimo vital?</i>
Fuentes formales	Constitución Política de Colombia artículos 13, 42 y 43. Declaración de Derechos Humanos, de la Organización de Naciones Unidas de 1948, artículos 23 y 25. Artículo 2.2.12.1.1.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3° del Decreto Nacional 648 de 2017. Circular Conjunta No. 003 del 14 de octubre de 2020 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Alcaldía Mayor de Bogotá. Corte Constitucional Sentencias T-510 de 2016, SU-691 de 2017, T-373 de 2017, T – 102 de 2020, T -144 de 2021 y T-063 de 2022.

IDENTIFICACIÓN DE LA CONSULTA

La Subdirección de Talento Humano requiere concepto orientador sobre la decisión del fallo de tutela de segunda instancia, donde se ordena a la Secretaría Distrital de Hacienda realizar el nombramiento de manera provisional y transitoria de una servidora pública que fue retirada del cargo y quien alegó la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada y a su mínimo vital. La razón del retiro de la servidora pública obedeció al nombramiento del elegible que ocupó el primer lugar en el mismo empleo dentro del proceso de convocatoria Distrito Capital 04.

ANTECEDENTES

- Con la Resolución SDH-564 del 19 de diciembre de 2019 se nombró provisionalmente a una servidora pública para el cargo de profesional universitario código 219 grado 11, en la Oficina de Cobro General de la Dirección Distrital de Cobro, en tanto se proveía el cargo de manera definitiva por concurso de méritos. Dicha servidora se posesionó el 25 de junio de 2019.

- Dentro del Proceso de Selección 1485 de 2020 - Distrito Capital 4, el mencionado empleo de Profesional Universitario, Código 219 Grado 11 fue ofertado a través de la OPEC No.143059.

- Agotadas las etapas del proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- expidió la Resolución 6271 del 10 de noviembre de 2021, “Por la cual se conforma

www.shd.gov.co

Carrera 30 N° 25-90 Bogotá D.C. Código Postal 111311
PBX: +57(1) 338 50 00 - Información: Línea 195
NIT 899.999.061-9



y adopta la Lista de Elegibles para proveer una(1) vacante definitiva del empleo denominado Profesional Universitario, Código 219, Grado 11, identificado con el Código OPEC No. 143059 en la modalidad abierto del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de Secretaría Distrital de Hacienda”, la cual quedó en firme el 29 de noviembre de 2021.

- Por lo anterior, la Secretaría Distrital de Hacienda mediante Resolución SDH – 815 del 13 de diciembre de 2021 nombró en periodo de prueba en el precitado empleo de carrera administrativa al elegible que ocupó el primer puesto de la lista de elegibles, quien aceptó el cargo. Para llevar a cabo su posesión, se terminó el nombramiento provisional de la servidora pública que se encontraba en el mismo cargo del elegible.

- La mencionada servidora saliente informó a la Subdirección de Talento Humano sobre su condición de madre cabeza de familia, adjuntando los documentos para acreditar dicha condición, lo cual se hizo en debida forma, según explica la consultante a la luz de los requisitos que la Corte Constitucional ha plasmado en sus fallos de tutela, además de lo previsto en la Circular Conjunta No. 003 del 14 de octubre de 2020 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Alcaldía Mayor de Bogotá.

- Como consecuencia, la consultante indica que la Subdirección de Talento Humano realizó el respectivo estudio para adelantar las acciones afirmativas con el fin de reubicar, trasladar o hacer un nuevo nombramiento a la servidora pública retirada sin que fuera posible en ese momento, dadas las restricciones de la Ley de Garantías Electorales vigente al momento de la terminación del nombramiento en provisionalidad.

- La servidora pública retirada interpuso acción de tutela No. 11001 4303 003 2022 00058 00 contra la Entidad al considerar que por ser madre cabeza de familia la Secretaría Distrital de Hacienda había vulnerado sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, vida digna, igualdad, salud y seguridad social.

- El Juzgado Tercero Civil Municipal de Bogotá de Ejecución de Sentencias de Bogotá D.C. negó en primera instancia el amparo por considerar que no se había agotado el requisito de subsidiariedad ni tampoco se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable; pero el Juzgado Primero Civil del Circuito de Bogotá en segunda instancia revocó la anterior decisión y amparó los derechos de la accionante, en los siguientes términos:

*“Así las cosas, se revocará el fallo, **se concederá el amparo de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable**, ordenando el reintegro a partir del 20 de junio, fecha en la que ya se habrá llevado la segunda vuelta presidencial y no se esté bajo la prohibición de la ley de garantías.*

(...) “PRIMERO: REVÓCASE el fallo de 07 de abril de 2022, dictado por el JUZGADO 03 CIVIL MUNICIPAL DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS DE BOGOTÁ D.C., en la acción de tutela incoada por (...), contra la SECRETARÍA DE HACIENDA DE BOGOTÁ D.C., por lo expuesto en precedencia.

*SEGUNDO: **CONCÉDASE, de manera transitoria, el amparo de los derechos fundamentales de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SER MADRE CABEZA DE FAMILIA y MÍNIMO VITAL de la accionante y su núcleo familiar. En el término de cuatro (04) meses, la actora deberá acudir a la acción contenciosa administrativa correspondiente.***

*TERCERO. ORDÉNASE a la SECRETARÍA DE HACIENDA DE BOGOTÁ D.C., a través de su director o secretario o quien haga sus veces, que inmediatamente cese la prohibición de la ley de garantías, PROCEDA a reintegrar a la accionante (...), a otro cargo similar al que venía desempeñando, sin solución de continuidad.
(...)” (Resaltado fuera de texto)*

- La Entidad acatando lo expuesto en el fallo de tutela, mediante la Resolución SDH - 229 del 29 de junio de 2022 procedió a efectuar nombramiento en provisionalidad en el empleo de vacancia temporal de Profesional Universitario Código 219 Grado 11 de la Oficina de Cobro Especializado, de la Dirección Distrital de Cobro de la Secretaría Distrital de Hacienda, así:

*“ARTÍCULO 1°. - Nombrar en provisionalidad en una vacante temporal a la señora (...), identificada con cédula de ciudadanía No. (...), en el empleo de Profesional Universitario Código 219 Grado 11 de la Oficina de Cobro Especializado, de la Dirección Distrital de Cobro de la Secretaría Distrital de Hacienda, en cumplimiento del fallo de tutela de fecha 10 de junio de 2022, con Radicado No. 11001 4303 003 2022 00058 00, proferido por el Juzgado Primero (1) Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Bogotá D.C., **hasta que el titular regrese a su cargo y/o por el termino de cuatro (4) meses, como quiera que a la señora (...), le fue otorgada la protección como mecanismo transitorio, sus efectos están condicionados al cumplimiento de lo ordenando por el juzgado de presentar acción ante lo contencioso administrativo,** conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta Resolución.*

PARÁGRAFO: La señora (...) deberá allegar los soportes de la acción ante lo contencioso administrativo, en un término no mayor de cuatro (4) meses contados a partir de la fecha de su posesión, para que continúen vigente los efectos del fallo de tutela, so pena de dar por terminado su nombramiento en provisionalidad en la vacante temporal. (...)”
(Resaltado fuera de texto)

- La servidora pública accionante tomó posesión del cargo el 5 de julio de 2022.

CONSIDERACIONES

Con el fin de resolver el problema jurídico planteado procederemos a realizar el siguiente análisis en los siguientes aspectos: el derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, el derecho al mínimo vital como prerrogativa del Estado Social de Derecho y el contenido del fallo de segunda instancia del juez de tutela.

1. Derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada

Es claro que la estabilidad laboral reforzada es un derecho de rango constitucional que deviene del principio de derecho a la igualdad y que se materializa con medidas diferenciales en favor de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, encontrando sustento en los siguientes artículos constitucionales:

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

“Artículo 42. (...) El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. (...).”

“Artículo 43. (...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. (...).”

Adicionalmente, para el caso objeto de consulta donde se argumenta la condición de madre cabeza de familia, el numeral 1° del artículo 2.2.12.1.1.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3° del Decreto Nacional 648 de 2017, define para los efectos de la protección especial, madre o padre cabeza de familia sin alternativa económica:

“Entiéndase por madre o padre cabeza de familia, quien siendo soltera(o) o casada(o), tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañera(o) permanente o deficiencia sustancial de los demás miembros del núcleo familiar”.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Alcaldía Mayor de Bogotá profirieron la Circular Conjunta No. 003 del 14 de octubre de 2020, donde se dictaron lineamientos entre otros, sobre estabilidad laboral reforzada de los servidores provisionales que se encuentren en condición de: embarazo; discapacidad a enfermedad catastrófica; madre o padre cabeza de familia; y pre-pensionado, amparado con fuero sindical. Respecto de la estabilidad laboral reforzada con la condición de madre cabeza de familia señala:

*“En caso que los cargos a proveer se encuentren ocupados por servidores en provisionalidad que cuenten con una situación que conlleva a una especial protección constitucional, por tratarse de mujeres embarazadas o lactantes, personas con discapacidad o enfermedad catastrófica, **madres o padres cabezas de familia, (...), se propenderá por prolongar mientras sea legalmente posible su permanencia en el servicio público mediante su vinculación en provisionalidad en otro empleo similar o equivalente al que venía ocupando, que no haya sido convocado a concurso o respecto al cual no se haya configurado lista de elegibles, garantizando en todo caso, el derecho preferencial de encargo que le asiste a quienes ostentan derechos de carrera administrativa:***

(...)

*3. Condición de padre o madre cabeza de familia. En tratándose de padre o madre cabeza de familia de igual forma han de **adoptarse medidas que permitan ser los últimos en ser desvinculados de sus cargos a vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, sin perjuicio, del derecho preferencial al encargo de los servidores de carrera.***

(...)” (Resaltado fuera de texto)

En cuanto a la protección de los derechos fundamentales en los cargos de provisionalidad la Corte Constitucional¹ ha indicado:

*“(...) Este Tribunal Constitucional ha reiterado que en el caso de sujetos de especial protección constitucional que ejerzan cargos en provisionalidad, las entidades deben otorgar un trato preferencial antes de efectuar el nombramiento de quienes ocupan los primeros puestos en las listas de elegibles del respectivo concurso de méritos, con el propósito **de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales**”.* (Resaltado fuera de texto)

Ahora bien, coherente con la precitada posición jurisprudencial frente al caso puntual, el juez de tutela de segunda instancia afirma que la accionante goza de estabilidad laboral por las siguientes razones:

“Analizado el caso de la actora, como se pasará a explicar, para este despacho es necesario que se acceda al amparo deprecado, pues de no hacerlo se le coloca ad portas de sufrir un perjuicio irremediable a su vida en condiciones de dignidad, trabajo y mínimo vital.

4

35.F.01
V.10

¹ Corte Constitucional Sentencia SU-691 de 2017, T-373 de 2017 y T-063 de 2022
www.shd.gov.co

Para los efectos de este fallo debe tenerse por probado lo siguiente: i) El status de madre cabeza de familia de la actora ii) Su desvinculación de la entidad accionada a partir del 01 de abril de 2022, según se pudo confirmar mediante comunicación telefónica de este despacho con la accionante. iii) Que la mayor parte de sus ingresos los percibe la trabajadora de su salario. iv) Que su desvinculación se debió a una razón objetiva, como lo fue por concurso de méritos. v) Que la entidad no realizó ninguna acción afirmativa para materializar el derecho sustancial de la actora en cuanto a su protección como madre cabeza de familia, sino que simplemente se limitó a decir que no había otro cargo con iguales funciones, pero sin acreditarlo.

(...)

Las acciones afirmativas que deben adelantarse por la entidad no deben revestir solo carácter formal sino que deben ser verdaderas oportunidades de protección de los derechos que pueden llegar a verse perjudicados. Lo anterior quiere decir que no basta con que la entidad manifieste que no hay vacantes para ese cargo sino que además debe probarlo, así como el hecho de haber adelantado todas las gestiones a su alcance para reubicar a la persona con protección laboral reforzada.

(...)

Finalmente, aunque según la declaración de bienes y rentas la actora recibió algunos ingresos extras en el año 2020, ello no quiere decir que con su desvinculación no se afecte su mínimo vital y el de su familia, pues conforme lo explica, tiene a cargo a sus hijas, es madre cabeza de familia, además de ver por la subsistencia de su progenitora.

Así las cosas, se revocará el fallo, se concederá el amparo de manera transitoria para evitar u perjuicio irremediable, ordenando el reintegro a partir del 20 de junio, fecha en la que ya se habrá llevado la segunda vuelta presidencial y no se esté bajo la prohibición de la ley de garantías”.

Analizado el fallo de segunda instancia quedó plenamente demostrado por parte del juez que la servidora pública por ser madre cabeza de familia accedía a esta protección por ser el único miembro de la familia con ingresos, concediéndole por ello de manera transitoria, el amparo de los derechos fundamentales de estabilidad laboral reforzada y mínimo vital de la accionante y su núcleo familiar a través del nombramiento provisional en la planta de la entidad.

2. Derecho al mínimo vital como prerrogativa del Estado Social de Derecho

Ahora bien, teniendo en cuenta que unos de los derechos tutelados es el derecho mínimo vital como prerrogativa del Estado Social de Derecho, procedemos a realizar el siguiente análisis, partiendo de la Declaración de Derechos Humanos, de la Organización de Naciones Unidas de 1948, donde se introdujo la figura del mínimo vital:

“Artículo 23

(...) Numeral 3º: Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Artículo 25:

Numeral 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios. (...)

5

La Corte Constitucional estudió la categorización del mínimo vital como un derecho fundamental, para el efecto en Sentencia T-510 de 2016 se estableció lo siguiente:

35.F.01
V.10

“(…) el derecho al mínimo vital una manifestación del principio de dignidad humana y de solidaridad en relación con los derechos fundamentales a la vida, a la igualdad y a la integridad personal, debe ser entonces reconocido para todas las personas en igualdad de condiciones, en especial a aquellas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta .

El derecho al mínimo vital ha sido definido por la Corte como “la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional. Es decir, la garantía mínima de vida.

*El derecho al mínimo vital ha sido considerado por la jurisprudencia constitucional como una de las garantías más importantes en el Estado Social de Derecho. No solo porque se fundamenta en otros derechos como la vida (Art. 11 C.P.), la salud (Art. 49 C.P.), el trabajo (Art. 25 C.P.) y la seguridad social (Art. 48 C.P.), sino porque en sí mismo es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. **Es un concepto que no solo busca garantizarle al individuo percibir ciertos recursos, sino permitirle desarrollar un proyecto de vida igual que al común de la sociedad. De allí que también sea una medida de justicia social, propia de nuestro Estado Constitucional.** (…)” (Resaltado fuera de texto)*

En jurisprudencia más reciente², la Corte Constitucional menciona, además:

“(…) Esta corporación ha señalado que el derecho al mínimo vital tiene dos dimensiones:

(i) La positiva, que presupone que el Estado y en algunas ocasiones los particulares, cuando se reúnen las condiciones establecidas, están obligados a suministrar a la persona que se encuentra en una situación en la cual ella misma no se puede desempeñar autónomamente y que compromete las condiciones materiales de su existencia, las prestaciones necesarias e indispensables para sobrevivir dignamente y evitar su degradación o aniquilamiento como ser humano.

(ii) La negativa, como un límite que no puede ser traspasado por el Estado, en materia de disposición de los recursos materiales que la persona necesita para llevar una existencia digna.

(…)

Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha determinado los siguientes criterios como subreglas ligadas al mínimo vital. A saber:

«(i) Es un derecho que tiene un carácter móvil y multidimensional que no depende exclusivamente del análisis cuantitativo de ingresos y egresos de la persona.

(ii) Como herramienta de movilidad social, el mínimo vital debe ser entendido de manera dual, ya que además de ser una garantía frente a la preservación de la vida digna, se convierte en una medida de la justa aspiración que tienen todos los ciudadanos de vivir en mejores condiciones y de manera más cómoda.

Es conclusión, el mínimo vital es un derecho fundamental intrínsecamente ligado a la dignidad humana. En esa medida, su protección y garantía «constituye una precondition para el ejercicio de los derechos y libertades constitucionales de la persona (Sentencia T-772 de 2003) y en una salvaguarda de las condiciones básicas de subsistencia, puesto que sin un ingreso adecuado a ese mínimo no es posible asumir los gastos más elementales, como los correspondientes a alimentación, salud, educación o vestuario. (Sentencias T-818 de 2000, T- 651 de 2008 y T-738 de 2011)”

² Corte Constitucional, Sentencia T -144 de 2021

Del análisis anterior se puede afirmar que el derecho al mínimo vital se constituye en un derecho fundamental de creación jurisprudencial, toda vez que no está señalado de manera expresa en la Constitución Política de Colombia, pero que encuentra sustento en la declaración de los derechos humanos de 1948 y en derechos consagrados constitucionalmente como la vida, la salud, la educación, la igualdad y el trabajo.

De conformidad con el precitado análisis vale concluir que si bien es cierto el derecho a la estabilidad reforzada no es un derecho absoluto, según lo explica la jurisprudencia constitucional, “(...) *con el objetivo de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral no constituye un mandato absoluto de inmutabilidad de las relaciones laborales y que tampoco se traduce en que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo, ni es una prohibición para terminar una relación laboral o decidir no prorrogarla. (...)*”³. No lo es menos, que para el presente caso debe ponderarse por parte de la entidad el derecho al mínimo vital de rango constitucional.

3. Fallo de segunda instancia del Juez de Tutela

El Juez de tutela de segunda instancia encontró procedente el principio de subsidiariedad de la acción de tutela al analizar lo siguiente:

*“(...) la acción será procedente si logra demostrarse que con la desvinculación se pone en riesgo su mínimo vital por las dificultades que le acarrearía obtener su sustento y el de su familia. Esta circunstancia, acompañada de otras como la edad del tutelante, las condiciones particulares de su núcleo familiar, su salud e, incluso, **el tiempo que tardaría el medio de defensa judicial del que dispone en resolver sus pretensiones, permitirán evaluar su eficacia.***

Quiere decir lo anterior, que aunque existe la contenciosa administrativa para la protección de los derechos de la actora, la misma podría durar aproximadamente un año y siete meses, por lo que esta quedaría sin su mínimo de subsistencia sino además se afectaría su núcleo familiar, pues no debe olvidarse que le fue reconocido el status de madre cabeza de familia, por lo que es sujeto de protección especial.

(...)

*De esta manera, la Corte Constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la tutela para solicitar el reintegro de los servidores públicos, cuando en el caso concreto **se advierta la vulneración de un derecho fundamental y se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable, toda vez que, en estos eventos, la acción de nulidad y restablecimiento del derecho no proporciona una protección eficaz y adecuada a los derechos amenazados o vulnerados,** como sí lo hace la acción de tutela.*

(...)

*Igualmente, este Tribunal Constitucional también ha precisado que en el caso de desvinculaciones de servidores públicos, **la posibilidad de configuración de un perjuicio irremediable gira en torno al derecho al mínimo vital, pues se entiende que una vez quedan desvinculadas de sus trabajos, pueden quedar en una situación de extrema vulnerabilidad, cuando su único sustento económico era el salario que percibían a través del cargo público.*** (Resaltado fuera de texto)

Como se observa del aparte transcrito y resaltado del fallo, se evidencia que es una de las razones de la parte motiva de la sentencia que se constituye en la base de la decisión judicial, al fijar una condición para la transitoriedad del nombramiento con el fin de tutelar la estabilidad laboral reforzada de la servidora pública por ser madre cabeza de familia y mínimo vital, que debería entenderse frente a la acción contenciosa administrativa, cuando exista una decisión en firme ejecutoriada.

³ Corte Constitucional, Sentencia T – 102 de 2020
www.shd.gov.co

CONCLUSIONES

1. Teniendo en cuenta el fallo de tutela y el nombramiento provisional realizado, ¿hasta cuándo debe mantenerse en el cargo a la señora (...), siendo que el amparo otorgado por el juez de tutela es una medida transitoria?

2. En caso de presentar soporte de la presentación de la acción contenciosa administrativa correspondiente dentro de los cuatro (4) meses otorgados en el fallo mencionado, ¿se debe mantener en el cargo a la señora (...) hasta conocer las resultas del proceso en la jurisdicción de lo contencioso administrativo?

Atendiendo el fallo de segunda instancia se debe mantener en el cargo provisional a la servidora pública hasta tanto se tenga decisión judicial debidamente ejecutoriada de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho interpuesta por la servidora.

Lo anterior, por cuanto mantener a dicha servidora hasta la interposición de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, debidamente conocida por la entidad, no proporciona una protección eficaz y adecuada a los derechos que fueron tutelados, ocasionando por contera que la misma servidora vuelva acudir a la acción de tutela para la protección de sus derechos.

3. Dado que el cargo en el cual fue nombrada la señora (...) corresponde a una vacante temporal por encargo de su titular ¿qué pasa si el titular regresa antes de que pasen los cuatro (4) meses otorgados en el fallo o antes de que se decida de fondo la acción que se instaure ante lo contencioso administrativo?

Teniendo en cuenta que la servidora pública demostró ser madre cabeza de familia y en cumplimiento del fallo de tutela de segunda instancia se tutelaron los derechos fundamentales de estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital sin el cual las personas no podrían vivir dignamente, la entidad deberá adoptar las acciones afirmativas pertinentes que permitan que la servidora sea de las últimas en ser desvinculadas de su cargo o vincularla de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, sin perjuicio, del derecho preferencial al encargo de los servidores de carrera.

En procura de impulsar el mejoramiento en la asesoría jurídica, solicitamos verificar si el concepto emitido contribuyó a resolver de fondo el problema jurídico planteado. De no ser así, por favor informar de manera inmediata a la Dirección Jurídica de Hacienda.

Cordialmente,

Leonardo Arturo Pazos Galindo

Director Jurídico

lpazos@shd.gov.co

Proyectó: Clara Lucía Morales Posso, Asesora Dirección Jurídica, cmorales@shd.gov.co