

26 de julio de 2024, Bogotá D.C.

Señor(a)

JUEZ PENAL DE _____ (REPARTO)
E. S. D.

1

I.- ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA

AMPARO DE DERECHO A LA IGUALDAD (Art. 13 C. N. y Art. 10° C.S.T.) DERECHO A UN TRABAJO DIGNO Y JUSTO (Art. 25 C. N. y Art. 53 C. N.)

1. **EL ACCIONANTE:** Carlos David Palomino Zuluaga, mayor de edad, identificado como aparece al pie de mi firma y con domicilio en la Calle 48 Sur # 29 - 45 piso 1 de la ciudad de Bogotá D.C.
2. **EL ACCIONADO:** La presente acción se dirige en contra de los siguientes dos (2) entes: Entidad Territorial Certificada en Educación de Bogotá y Ministerio de Educación Nacional:
 - 2.1. **LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BOGOTÁ D.C.** cuya dirección es Av. El Dorado No 66-63 en la ciudad de BOGOTÁ D.C.
 - 2.2. **EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, cuya dirección es Calle 43 No. 57 - 14. CAN, en la ciudad de BOGOTÁ D.C.

II.- LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS

Con el proceder que más adelante se detalla, considero que se ha vulnerado el derecho fundamental consagrado en el **artículo 13 de la Constitución Nacional** consistente en el **DERECHO DE LA IGUALDAD**, en concordancia con el **artículo 10° del Código Sustantivo del Trabajo**.

También considero que se ha vulnerado el derecho fundamental consagrado en el **artículo 25 de la Constitución Nacional** consistente en el **DERECHO A UN TRABAJO DIGNO Y JUSTO**, en concordancia con los principios mínimos fundamentales del Estatuto del Trabajo del **artículo 53° de la Constitución Nacional**.

III.- EL HECHO

1. Me encuentro vinculado laboralmente con la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá DC (en adelante SED Bogotá), con nombramiento en Propiedad desde el 03 de agosto de 2015 ejerciendo el cargo Docente, como consta en certificación de vínculo laboral del 08 de noviembre de 2023. Anexo soporte de esta certificación laboral.
2. Haciendo uso de mi derecho de movilidad laboral y mi derecho de movilidad salarial, en 2023 presenté nuevamente concurso de ingreso a la carrera docente, con el propósito de actualizar mi escalafón docente con estudio de Maestría, lo que actualizaría mi escalafón docente: pasando de 2A con Maestría a 3A con Maestría, este concurso de méritos fue convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (en adelante CNSC) mediante convocatoria pública No. 2150 a 2237 de 2021 y 2316 de 2022. Anexo Acuerdo entre CNSC y SED Bogotá de estas convocatorias públicas.

3. **EI ACUERDO № 20212000021376 DE 2021 de la CNSC** *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección para proveer los empleos en vacancia definitiva de Directivos Docentes y Docentes pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Docente, que prestan su servicio en instituciones educativas oficiales que atienden población mayoritaria de la entidad territorial certificada en educación DISTRITO CAPITAL BOGOTÁ – Proceso de Selección No. 2179 de 2021 – Directivos Docentes y Docentes”* estableció en su **ARTÍCULO 37. DERECHOS DE CARRERA, DERECHOS LABORALES Y VACANCIA TEMPORAL DEL EMPLEO DEL CUAL ES TITULAR - PERÍODO DE PRUEBA.** (...) que definió en su **PARÁGRAFO 1.** “Los educadores con derechos de carrera, regidos por el Decreto 2277 de 1979 o por el Decreto Ley 1278 de 2002, que superen este concurso y sean nombrados en período de prueba, conservarán sin solución de continuidad, sus condiciones laborales. Su cargo de origen sólo podrá ser provisto de manera temporal hasta tanto el servidor supere el período de prueba en el nuevo cargo. Si no supera el período de prueba, regresará a su cargo de origen.”
4. Como consecuencia de superar satisfactoriamente el concurso de méritos de la convocatoria pública proceso de selección No. 2179 de 2021 de la CNSC mencionada anteriormente, el 15 de enero de 2024 nuevamente tomé posesión del cargo Docente en la SED Bogotá mediante Acta de Posesión No. 39260 (anexo acta de posesión) que es la misma entidad territorial certificada en educación en la que yo venía ejerciendo el cargo docente con nombramiento en propiedad desde el 03 de agosto de 2015. (anexo certificado laboral del 22 de julio de 2024; señor(a) juez, aclaro que este certificado tiene un error, pues dice que estoy en “periodo de prueba desde el el 03 de agosto de 2015”, lo cual es evidentemente imposible a todas luces, ya que mi nuevo periodo de prueba empezó el 15 de enero de 2024).
5. Mediante la Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023, el Ministerio de Educación Nacional fijó “las reglas y la estructura del proceso de evaluación del que tratan el artículo 35 y el numeral 2 del artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002 para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial de los educadores oficiales regidos por dicha norma” que establece en su **ARTÍCULO QUINTO** “(...) **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Los educadores que se encuentren en servicio activo y ejerciendo el cargo con derechos de carrera, en los términos de los artículos 50 (literal a) y 51 del Decreto Ley 1278 de 2002, y que cumplan con los requisitos del artículo sexto de la presente resolución, podrán inscribirse en la evaluación de que trata esta Resolución. Esta medida será aplicable a los educadores que se encuentren en comisión o permiso sindical, cualquiera sea la denominación que se le dé, o en comisiones remuneradas para el desarrollo programas educativos como el Programa Todos A Aprender o su equivalente.”
6. La Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá expidió la Resolución No. 0336 del 16 de febrero de 2024, “por la cual se convoca la evaluación para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los educadores oficiales regidos por el Decreto 1278 de 2002 y que están al servicio de la Secretaría de Educación de Bogotá D.C.”
7. La Resolución No. 0336 del 16 de febrero de 2024 de la SED Bogotá fue modificada por las resoluciones 0552 del 6 de marzo y 1050 del 6 de mayo de 2024 de la SED Bogotá, por cuenta de lo ordenado en la resolución 001979 del 27 de febrero de 2024 del Ministerio de Educación Nacional y la resolución 005829 del 26 de abril de 2024 del Ministerio de Educación Nacional.
8. El 21 de mayo de 2024 yo me inscribí a la evaluación para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los educadores oficiales regidos por el Decreto 1278 de 2002 y que están al servicio de la Secretaría de Educación de Bogotá D.C. Anexo correo de confirmación de inscripción.
9. En el marco de la evaluación para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los educadores oficiales en la que me inscribí, el 20 de junio de 2024

la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá DC publica en su página web: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/nota/listados-de-aspirantes-habilitados-y-no-habilitados el listado de aspirantes habilitados y no habilitados para participar en el 'Proceso de evaluación para ascenso de grado o reubicación de nivel salarial' mediante el archivo pdf: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/inline-files/2022/LISTADO-HABILITADOS-Y-NO-HABILITADOS.pdf en el que se refleja que se me otorga el estado de "NO HABILITADO PARA PARTICIPAR" con motivo de no habilitado No. 1 (anexo solamente las páginas 1 y 26 de 216 páginas del listado, en las que se evidencia el estado y motivo que me impuso la SED Bogotá para no dejarme participar del proceso de evaluación).

10. Ante el estado de "no habilitado para participar" por motivo No. "1" consistente en que, según la SED Bogotá, yo no cumplo con: "estar ejerciendo el cargo con derechos de carrera y estar inscrito en el escalafón docente" lo cual vulnera de facto mi derecho fundamental a un trabajo digno y justo, en tanto la SED Bogotá viola mis derechos de carrera adquiridos e igualmente viola los principios mínimos fundamentales del Estatuto del Trabajo consagrados en el artículo 53° de la Constitución Nacional al no permitirme participar de la evaluación de competencias para el ascenso en el escalafón.
11. Que el Decreto 1657 DE 2016 del Presidente de la República *Por el cual se modifica el Decreto 1075 de 2015, en materia de evaluación para ascenso de grado y reubicación de nivel salarial de los docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002 y se dictan otras disposiciones:* ARTÍCULO 2.4.1.4.1.3. *Requisitos para participar en la evaluación.* "Para participar en la evaluación de que trata el artículo anterior, el educador debe cumplir con los siguientes requisitos: 1. Estar ejerciendo el cargo con derechos de carrera y estar inscrito en el Escalafón Docente. (...)"
12. El 27 de junio de 2024 yo presenté reclamación ante la SED Bogotá por haberme impuesto el estado de "no habilitado para participar" por motivo "1", en la reclamación yo expongo una amplia y justificada cantidad de argumentos jurídicos y laborales para soportar mi reclamación y solicitar a la SED Bogotá que no vulnere mis derechos de carrera adquiridos, ni tampoco vulnere mis derechos fundamentales al trabajo digno y justo y derecho a la igualdad y se me permita participar en el proceso de evaluación para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los educadores oficiales. Anexo reclamación presentada ante la SED Bogotá.
13. El 08 de julio de 2024 recibo correo de sednotificaciones@educacionbogota.edu.co via RPost <rmail@r1.rpost.net> con la respuesta de la SED Bogotá ante mi reclamación. El documento de la respuesta es proyectado por Edwin Iván Caicedo Vásquez - Profesional especializado y firmado por MARÍA TERESA MÉNDEZ GRANADOS Jefe Oficina de Escalafón Docente. Evidencio que en la respuesta de la SED Bogotá solamente se toma en consideración dos (2) párrafos de los más de diecinueve (19) párrafos en los que yo soporto y argumento mi reclamación, lo que me da a entender que la SED Bogotá no tuvo en cuenta de forma integral mi reclamación, sino que fue parcializada, desvalorizada y respondida de manera sistemática. Además, la SED Bogotá al responder mi reclamación diciendo que: "III. RESULTADO DE LA RECLAMACIÓN: No habilitado (a). De conformidad con lo expuesto, no hay lugar a modificar la decisión adoptada por la entidad respecto del cumplimiento de los requisitos y, en consecuencia, usted no puede ser incluido(a) en el listado de educadores habilitados para participar en el proceso de evaluación para reubicación de nivel salarial y ascenso de grado." Anexo respuesta de la SED Bogotá ante mi reclamación. En esta respuesta la SED Bogotá aplica erróneamente a mi reclamación de manera supletoria normatividad que ha sido decretada para lo que hace referencia a las comisiones en el exterior, como lo es el Decreto Nacional 1412 de 2015, para esto, según la SED Bogotá, interpreta que el numeral 7."Período de prueba en otro empleo de carrera" de este decreto se aplica supletoriamente a mi reclamación, cuando esta norma fue creada para otro propósito normativo, y la SED Bogotá continúa diciendo

en su respuesta que: “En ese orden de ideas, el educador que se encuentre en vacancia temporal de su empleo, mientras cumple el periodo de prueba, y en general, quien se encuentre en periodo de prueba, no podrán participar en el proceso de ascenso y reubicación, dado que no cumple con el requisito exigido en el numeral 1 del artículo 6 de la Resolución 025624 de fecha 29 de diciembre 2023.” (Subrayas ausentes en texto original).” Aquí se ve claramente una mala aplicación de la norma por parte de la SED Bogotá, en tanto dicha norma Decreto Nacional 1412 de 2015 la presidencia no la expidió para suspender derechos de carrera docente, sino para regular las comisiones de funcionarios del ejecutivo en el exterior.

14. En la respuesta por parte de la SED Bogotá a mi reclamación, la SED Bogotá aplica de manera supletoria normatividad como el artículo 3 numeral 2 de la Ley 909 de 2004; como el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015 (Modificado por el art. 1°, Decreto Nacional 1412 de 2015.); como el artículo 25 de la Ley 909 de 2002; como el Decreto Ley 2400 de 1968 y en la Ley 909 de 2004, y Ley 909 de 2002, pero en contradicción a esta aplicación supletoria de la norma por parte de la SED Bogotá para responder mi reclamación, en esa misma respuesta la SED Bogotá expone el artículo 2.4.1.1.22 del Decreto 1075 de 2015 ignorando y reemplazado lo que esta norma establece taxativamente sobre mis derechos de carrera: “referido a las garantías para educadores con derechos de carrera durante un nuevo período de prueba, dispone que, los educadores con derechos de carrera de conformidad con los Decretos Ley 2277 de 1979 o 1278 de 2002, que hayan superado el concurso y sean nombrados en período de prueba, tienen, entre otros, el derecho a “1. Que la entidad territorial certificada en la cual han venido ejerciendo su cargo de carrera declare la vacancia temporal de su empleo mientras cumplen el período de prueba. En todo caso, dichos educadores conservarán, sin solución de continuidad, sus condiciones laborales.” Su señoría, como usted puede observar, respetuosamente reitero: En todo caso, dichos educadores conservarán, sin solución de continuidad, sus condiciones laborales. En este sentido la jurisprudencia de la corte constitucional a través de los años ha clarificado en esta materia de *condiciones laborales* como deberes y derechos laborales, en mi caso particular mis derechos laborales son establecidos por los derechos de carrera docente, y entre estos se encuentra el derecho a participar de la evaluación de competencias para el ascenso en el escalafón docente. De esta manera, como la SED Bogotá aplica supletoriamente otras normas y no aplica una norma directa y taxativa como el Decreto 1075 de 2015, está violando mi derecho fundamental a un trabajo digno y justo.
15. La SED Bogotá viola, no solo mi derecho fundamental a un trabajo digno y justo en concordancia con el artículo 53 de la constitución nacional debido a que yo nunca he renunciado a mis derechos laborales y a que la SED Bogotá ha suspendido mi derecho a ascender en el escalafón mediante la evaluación de competencias argumentando separación del cargo, pero como consta en certificación de vínculo laboral del 22 de julio de 2024, actualmente yo sí estoy ejerciendo el cargo Docente en el colegio Antonio Baraya, sino que también viola mi derecho fundamental a la igualdad en concordancia con el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, como demostraré más adelante, ya que a otros docentes a pesar de no cumplir con el requisito de “estar ejerciendo el cargo con derechos de carrera” a ellos la SED Bogotá sí les permitirá participar de la evaluación de ascenso, ya que la SED Bogotá mediante resoluciones otorga comisiones remuneradas a los docentes para desempeñar otras actividades diferentes para las que fueron nombrados en propiedad, pero en las resoluciones de otorgamiento de comisiones la SED Bogotá les mantiene a los docentes sus funciones del cargo, a pesar de no desempeñar las funciones propias del cargo de facto durante la comisión, esto es el caso de las comisiones de servicio (cuando hacen traslado discrecional o separan docente del lugar de trabajo por quejas interpuestas en su contra), las comisiones o permisos sindicales (en las que los docentes no ejercen ninguna actividad de enseñanza con estudiantes, ni tampoco actividades oficiales inherentes al cargo docente, pues los docentes sindicalistas en comisión o permiso sindical se dedican intrínsecamente a actividades de carácter sindical del magisterio) y así mismo las comisiones remuneradas para el desarrollo programas educativos como el Programa Todos A Aprender o su equivalente.

16. Lo anterior se pone en evidencia mediante la respuesta que la SED Bogotá emite con Radicado de salida S-2024-206381 ante el sindicato de docentes Asociación Distrital de Educadores - ADE sobre la solicitud del sindicato frente a garantías para participar en el concurso de ascenso y reubicación salarial, la SED Bogotá mediante la firma del señor CARLOS ARTURO CHARRIA HERNÁNDEZ - Subsecretario de Gestión Institucional, con Revisión de Ivonne Marcela Ramírez De Arcos – Abogada contratista SGI; con Revisión de María Teresa Méndez Granados- Jefe Oficina de Escalafón Docente; con proyección Edwin Iván Caicedo Vásquez - Profesional especializado, la SED Bogotá contestó que: “por cuenta del artículo 50 del Decreto Ley 1278 de 2002, el parágrafo segundo del artículo 2.4.1.4.1.6 del Decreto 1075 de 2015 y el parágrafo segundo del artículo quinto de la Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023, (i) la comisión de servicios, (ii) la comisión o permiso sindical y (iii) las comisiones remuneradas para el desarrollo programas educativos, son las tres únicas modalidades de comisión que habilitan a un docente o directivo docente para participar en el proceso de evaluación de competencias.” Anexo copia de esta respuesta con radicado S-2024-206381.
17. Ahora bien señor juez, durante los años 2018 a 2022 yo fui objeto de comisiones de servicio impuestas a mi persona por la SED Bogotá, debido a investigación disciplinaria en mi contra, en la que yo pude demostrar mi inocencia mediante ausencia de acción disciplinante. Una de estas comisiones de servicio impuestas a mi persona se detalla en la RESOLUCIÓN No. 1501 DE 31 DICIEMBRE DE 2020 de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá, en la que en la parte motiva, la SED Bogotá dice, entre otras cosas, que: “con la finalidad de atender transitoriamente actividades oficiales inherentes al cargo docente. (...) en cuanto a la realización de los procesos sistemáticos de aprendizaje, tales como, evaluación de procesos de aprendizaje y otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos, (...) realicen actividades curriculares no lectivas, que deben desarrollarse según la naturaleza de la función docente prevista en el artículo 4 del Decreto Nacional 1278 de 2002, en armonía con el artículo 13 del Decreto Distrital 330 de 2008.” Esta Resolución 1501 de 31 de diciembre de 2020 establece en su ARTÍCULO PRIMERO. (...) PARÁGRAFO. “En el evento que el docente comisionado, participe en el proceso de evaluación para el ascenso de grado o la reubicación del nivel salarial de los educadores oficiales de que trata el Decreto Ley 1278 de 2002 en el artículo 35 y el numeral 2 del artículo 36, el instrumento de evaluación seleccionado deberá ser aplicado de conformidad con lo establecido en la Resolución emitida por el Ministerio de Educación Nacional. ARTÍCULO QUINTO: Remitir copia de la presente resolución a la Dirección de Talento Humano, y hoja de vida del educador, para los fines pertinentes. En cumplimiento del principio de transparencia previsto en la Ley 1712 de 2014, la información contenida en esta resolución se encuentra como información pública clasificada, la cual no podrá darse a conocer salvo expresa orden de autoridad competente, en aras de salvaguardar el derecho a la intimidad y a la seguridad. La vulneración de esta prohibición será objeto de las acciones judiciales y administrativas respectivas.” Señor juez, por mi experiencia laboral vivida durante esta y otras comisiones de servicio impuestas a mí por la SED Bogotá, puedo atestiguar que lo que dice la parte motiva de la resolución que otorga la comisión de servicios no es del todo cierto, es decir, los docentes en comisiones de servicios no podemos ejercer el cargo docente para el que fuimos nombrados en propiedad, ni mucho menos desempeñar las funciones propias del cargo docente, porque nuestro nombramiento es para enseñar, y en las direcciones locales de educación a donde nos reubica laboralmente esas comisiones, no hay estudiantes a quienes enseñar, o sea que cuando un docente, como fue mi caso, está en comisión de servicios, evidentemente no puede ejercer el cargo, porque precisamente para eso es la comisión: para separarlo discrecionalmente del cargo y así salvaguardar los derechos de niños y niñas que priman en estas situaciones de investigación disciplinaria, a mí persona en la comisión de servicios inicialmente me ponían a realizar actividades secretariales y de archivo, lo que estaba fuera de las funciones de mi cargo. Si para la presente tutela, el señor juez considera pertinente decretar como prueba esta resolución 1501 de 31 de diciembre de 2020, le indico que la misma fue emitida por la Subsecretaría de Gestión Institucional de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá. Así las cosas, cuando la SED Bogotá permite que docentes en comisión de servicios, docentes en comisiones o permisos

sindicales u otras comisiones, que todos estos docentes en comisiones sí puedan participar de la evaluación de ascenso en el escalafón docente a pesar de no estar ejerciendo el cargo de facto para el que fueron nombrados, y a mí no se me permita por la misma razón, la SED Bogotá me está violando el derecho fundamental a la igualdad en concordancia con el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo.

18. El Decreto 1075 de 2015 establece en su ARTÍCULO 2.4.1.1.22. “Garantías para educadores con derechos de carrera durante un nuevo período de prueba. Los educadores con derechos de carrera de conformidad con los decretos ley 2277 de 1979 o 1278 de 2002, que hayan superado el concurso y sean nombrados en período de prueba, tienen los siguientes derechos: 1. Que la entidad territorial certificada en la cual han venido ejerciendo su cargo de carrera declare la vacancia temporal de su empleo mientras cumplen el período de prueba. En todo caso, dichos educadores conservarán, sin solución de continuidad, sus condiciones laborales. (...)”
19. El concepto 02-020485 de Octubre 21 de 2009 de la Comisión Nacional del Servicio Civil al radicado 2-2009-28704, menciona que “Los principios de movilidad salarial y de favorabilidad están consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política, el cual además prohíbe el desmejoramiento de las condiciones del trabajador. La Corte Constitucional ha señalado que de conformidad con el artículo 53 de la Carta, cuando existan dos o más fuentes formales de derecho aplicables a una situación laboral deberá preferirse la que favorezca al trabajador y, que en caso de dos o más interpretaciones posibles de una disposición también deberá preferirse la que más lo beneficie; argumentos que se traen para avanzar a la viabilidad de permitir la declaratoria de vacancia temporal del empleo cuando un empleado con derechos de carrera es nombrado en periodo de prueba en otro empleo de igual naturaleza.”
20. Señor juez, respetuosamente declaro que yo cumplo todos los requisitos de ley Decreto 1278 de 2002; Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023 del Ministerio de Educación Nacional y Resolución No. 0336 del 16 de febrero de 2024 de la SED Bogotá que fue modificada por las resoluciones 0552 del 6 de marzo y 1050 del 6 de mayo de 2024 de la SED Bogotá para participar de la evaluación de competencias para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los educadores oficiales, estos requisitos se pueden constatar en el *Registro Público de Escalafón Docente* que es administrado por la SED Bogotá en los registros a mi nombre, pues yo sí superé concurso de méritos en 2013-2014 para ingresar a la carrera docente; yo sí superé satisfactoriamente el periodo de prueba en 2015; yo llevo más de tres (3) años de servicio activo, en realidad llevo más de 8 años en servicio activo ejerciendo continuamente el cargo Docente; yo sí estoy inscrito en el escalafón docente; y actualmente, yo sí estoy ejerciendo el cargo docente como consta en mi actual certificación de vínculo laboral del 22 de julio 2014 (anexo certificado) para el que fui nombrado dos veces ya, la primera en 2015 y la segunda en 2024 ambas por la misma entidad territorial certificada en educación: la SED Bogotá, pero la SED Bogotá vulnera mis derechos fundamentales al trabajo digno y justo y derecho a la igualdad al no reconocer mis derechos decarrera docente habiendome los negado en la respuesta a mi reclamación diciendo que yo estoy separado del cargo, cuando por el contrario actualmente sí estoy ejerciendo el cargo Docente, pero según la SED Bogotá sin derechos de carrera adquiridos, desconociendo el Decreto 1075 de 2015 y omitiendo y violando el artículo 37 del acuerdo ACUERDO № 20212000021376 DE 2021 de la CNSC por el cual actualmente estoy en periodo de prueba, pues la SED Bogotá ha suspendido mis derechos de carrera adquiridos violando mis derechos consagrados en el artículo 25, artículo 13 y artículo 53 todos estos de la Constitución Política de Colombia.

IV.- FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

La Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-074-23 ha sostenido sobre el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas que:

54. Según la Constitución Política, el trabajo es un fin del ordenamiento constitucional (preámbulo); uno de los fundamentos del Estado (art. 1°); un derecho y una obligación social (art. 25). Así mismo, el texto superior impone al Congreso la obligación de respetar algunos principios en el estatuto del trabajo y prevé ciertos límites que la ley, los acuerdo y los convenios no pueden soslayar (art. 53). En particular, la Constitución reconoce que *toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y justas* (art. 25) y que cualquier regulación legal o contractual del trabajo debe respetar *la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores* (art. 53).

55. Por su parte, la jurisprudencia constitucional ha dicho que las condiciones dignas y justas no son únicamente axiológicas, sino que deben estar dotadas de eficacia jurídica. Además, ha recordado que se trata de un derecho que *“no solo debe ser garantizado por las autoridades públicas (...), sino que también debe ser respetado por todos los particulares que se encuentren inmersos en cualquier tipo de relación laboral, pues estos también están sujetos a la Constitución y obligados a realizar sus principios”*[62]. Sumado a lo anterior, ha afirmado que el disfrute del derecho al trabajo no se agota en el acceso y la permanencia de una vinculación laboral, sino que es indispensable que *“su ejercicio se realice en condiciones dignas y justas”*[63].

56. La Corte también ha señalado que *“el establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de factores de desequilibrio, que aseguren la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección a ciertos sectores de trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta o carecen de oportunidades para la capacitación laboral, y la consagración de un sistema contentivo de una protección jurídica concreta del trabajo que debe ser desarrollado por el legislador, a partir del señalamiento de unos principios mínimos fundamentales”*

57. Este tribunal también ha afirmado que las condiciones dignas y justas se relacionan con la plena realización de los principios enlistados en el artículo 53 superior[65]; y que, además, *“comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros”*[66].

58. Algunas circunstancias en las que, a través del tiempo, la Corte ha evidenciado la necesidad de proteger, mediante acción de tutela, las condiciones dignas y justas en las que se realiza el trabajo, son las siguientes: (i) La afectación del mínimo vital por la suspensión o retraso en el pago de los salarios y las prestaciones laborales[67]; y el desconocimiento de la contraprestación por la efectiva prestación del servicio, en desconocimiento del principio de primacía de la realidad sobre las formas[68]. (ii) La necesidad de realizar un traslado docente *“cuando por razón de la distancia, del difícil acceso a los lugares de trabajo y de las particulares condiciones de salud, los trabajadores tienen que arriesgar su integridad física y hasta su vida para asistir al empleo y cumplir con su deber”*[69]. (iii) El retiro inmediato o futuro de trabajadores por la supresión de dependencias o entidades públicas, sin intentar previamente una reubicación[70]. (iv) La discriminación por acoger un sistema de cesantías distinto al más conveniente para el empleador[71]. (v) Situaciones de maltrato y discriminación, recurrentes y sistemáticas[72], así como circunstancia de acoso laboral[73]. (vi) La realización de acusaciones públicas injustificadas y sin la previa realización de un proceso disciplinario[74]. (vii) La declaratoria de insubsistencia, concomitante con la presencia de circunstancias de estrés laboral y *‘síndrome de Burnout’*[75], en el marco de los riesgos ocupacionales.

59. En síntesis, el trabajo ocupa un lugar axial en el ordenamiento constitucional (preámbulo y artículos 1°, 25 y 53); y se trata de un derecho que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, lo cual significa que, tanto en el ámbito público como en el privado, deben respetarse los principios instituidos en el artículo 53 superior, la libertad, la igualdad, la dignidad y los derechos de los trabajadores, como son la intimidad, la integridad física y moral, el buen nombre y la libertad sexual, entre otros.

60. Así mismo, el Legislador ha buscado que las relaciones de trabajo sean libres de acoso laboral y la jurisprudencia, tanto ordinaria como constitucional, ha protegido el derecho en condiciones dignas y justas, entre otros, en caso de afectación del mínimo vital; necesidad de realizar traslados de docentes por razones de salud; procesos de supresión de dependencias o entidades públicas; discriminación por ejercer el derecho a la libre escogencia en el sistema de seguridad social; situación de acoso, maltrato o discriminación; y daño al buen nombre.

E. EL IUS VARIANDI EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Concepto y límites del ius variandi laboral:

61. Como la subordinación del empleado al empleador es intrínseca a las relaciones laborales surgidas del contrato de trabajo (art. 22 y 23 CST), se habla del *ius variandi* en la ejecución del contrato.

62. En palabras de la Corte Suprema de Justicia, este concepto refiere a *“la facultad de variar las condiciones iniciales de trabajo, no puede ser ejercido de manera omnimoda y arbitraria, pues tiene sus límites en los derechos propios del trabajador, por lo que su ejercicio siempre ha de obedecer a razones objetivas y válidas, sean de orden técnico u operativo que lo hagan ineludible o, al menos, justificable”*[76]. En el mismo sentido, la Corte Constitucional ha afirmado que el *ius variandi* es *“una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador – público o privado- sobre sus trabajadores. Se concreta cuando el primero (empleador) modifica respecto del segundo (trabajador) la prestación personal del servicio en lo atinente al lugar, tiempo o modo del trabajo”*[77]. En ese sentido, se entiende que *“[e]l ius variandi es la facultad que tiene un empleador para modificar las condiciones de modo, tiempo, lugar y cantidad de trabajo del empleado siempre y cuando se preserven los derechos mínimos del mismo”*[78].

63. Adicionalmente, a través de la resolución de casos concretos y con fundamento en lo establecido en el artículo 53 superior, la jurisprudencia ordinaria y constitucional ha definido límites al *ius variandi*, los cuales podrían sistematizarse de la siguiente forma, sin que se trate de una lista exhaustiva: (i) El cambio abrupto e inconsulto de funciones, afectando la dignidad, seguridad y formación profesional del trabajador, *“pese a que no exista una desmejora en el salario o en el horario laboral”*[79]. En ese sentido, las empresas deben tratar de concertar los cambios con sus empleados, y, en caso de adoptar una decisión unilateral, sopesar sus efectos[80]. (ii) Cuando se *“modifica la sede donde se desarrolla el trabajo”*[81], en ejercicio del *ius variandi* locativo, sin tener en cuenta *“criterios de antigüedad, cargas empresariales y derechos adquiridos del trabajador”*[82]. La forma como el trabajador organiza su vida personal, social y familiar, debe ser un criterio relevante respecto a cambios innecesarios, motivo por el cual este tipo de modificaciones *“debe atender las exigencias técnicas y organizativas”*, y también al tipo de cargo, pues los altos ejecutivos y trabajadores muy calificados podrían tener mayor movilidad[83]. Las plantas de personal de carácter global y flexible de algunas entidades públicas son características que también podrían redundar en una mayor discrecionalidad respecto al traslado de servidores públicos[84]. (iii) Para modificar las condiciones laborales, el empleador debe consultar, entre otros aspectos, las circunstancias que afectan al trabajador; la situación familiar; el estado de salud del empleado y de sus allegados; el lugar y el tiempo de trabajo; las condiciones salariales; el comportamiento del trabajador durante la relación laboral; y el rendimiento demostrado[85]. (iv) Se debe respetar la facultad de ejercer la profesión o el oficio escogido como parte del núcleo básico del derecho al trabajo, pues este *“no se compone solamente del derecho a la remuneración sino también a la facultad de ejercer la actividad laboral elegida”*[86]. En ese sentido, los trabajadores no pueden ser relegados, ni discriminados. (v) La modificación del horario laboral desconociendo los momentos dedicados al culto religioso[87]. (vi) Se trata de una facultad que debe ser ejercida *“dentro de los límites de la razonabilidad y (...) las necesidades del servicio”*[88]. 64. Entonces, *“el ius variandi (...) tiene como límite, el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y de su familia establecidos en la Constitución; (i) en las disposiciones que exigen que el trabajo se desarrolle en condiciones dignas y justas; (ii) en las que consagran los derechos de los trabajadores y facultad a éstos para exigir de sus empleadores la satisfacción de las garantías necesarias para el normal cumplimiento de sus labores; y (iii) en los principios mínimos fundamentales que deben regular las relaciones de trabajo que se encuentran contenidos en el artículo 53”*[89].

La Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-288 de 2014 ha sostenido sobre la carrera administrativa que:

La carrera administrativa constituye un principio del ordenamiento superior y del Estado Social de Derecho con los siguientes objetivos: (i) realizar la función administrativa (art. 209 superior) que está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, (ii) cumplir con los fines esenciales del Estado (art. 2 constitucional) como lo son el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales, (iii) garantizar el derecho de participación en la conformación, ejercicio y control del poder político a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40-7 de la Constitución), (iv) proteger el derecho a la igualdad (art. 13 de la Carta), y (v) salvaguardar los principios mínimos fundamentales de la relación laboral contemplados en el artículo 53 de la Carta.

La Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-571/17 ha sostenido sobre el derecho fundamental a la igualdad que:

“El derecho a la igualdad está previsto en el artículo 13 de la Constitución Política, así como en instrumentos internacionales de derechos humanos que, en virtud del artículo 93 numeral 2, hacen parte del bloque de constitucionalidad. De este derecho se desprenden dos mandatos básicos: (i) otorgar el mismo trato a supuestos de hecho equivalentes y (ii) otorgar un trato diferente a situaciones de hecho disímiles. Como se observa, el rasgo esencial del derecho a la igualdad es que implica un juicio de comparación entre dos personas o grupos de personas. Para determinar con mayor precisión el alcance del derecho a la igualdad, la Corte ha especificado estos dos mandatos generales en cuatro reglas, a saber: (i) debe darse un tratamiento distinto a situaciones de hecho que no tienen ningún elemento en común; (ii) debe darse el mismo trato a situaciones de hecho idénticas; (iii) debe darse un trato paritario a situaciones de hecho que presenten similitudes y diferencias, cuando las similitudes sean más relevantes que las diferencias; y (iv) debe darse un trato diferente a situaciones de hecho que presenten similitudes y diferencias, cuando las diferencias sean más relevantes que las similitudes. Con el propósito de determinar cuándo se presenta alguna de las hipótesis mencionadas antes, la Corte ha tenido en cuenta un juicio a partir de tres etapas de análisis. Primero, se debe establecer el criterio de comparación (también denominado tertium comparationis). Segundo, se debe definir si en el plano fáctico y en el plano jurídico existe realmente un trato igual o diferenciado. Así, una vez establecido el criterio de comparación, debe verificarse si efectivamente existe un trato igual o un trato diferenciado o si en realidad el cargo por vulneración del derecho a la igualdad parte de una indebida comprensión o interpretación de lo que establece la medida analizada. De este juicio pueden entonces desprenderse dos hipótesis: o los grupos o personas no son comparables a la luz del criterio de comparación y, en consecuencia, no se afecta el mandato de trato igual; o los grupos o personas si pueden ser asimiladas y, en esa medida, se presenta una afectación prima facie del derecho a la igualdad. Si ocurre lo segundo (si las personas o grupos pueden ser asimilados), en tercer lugar, se debe determinar si la diferencia de trato se encuentra constitucionalmente justificada, análisis que varía, pues puede hacerse en intensidades distintas, teniendo como propósito salvaguardar el principio democrático y la separación de poderes, sin afectar gravemente los derechos inalienables de la persona (artículos 1, 5 y 113 de la Constitución, respectivamente). En este sentido, la Corte ha señalado que el juicio de proporcionalidad no puede ser aplicado con la misma intensidad en todos los casos. De no proceder así (es decir, si siempre se aplicara la misma intensidad en el análisis de proporcionalidad), las competencias de los diferentes órganos del Estado, al igual que las posibilidades de actuación de los particulares en ejercicio de la libre iniciativa privada, podrían resultar anuladas o afectadas gravemente. Ello se debe a que, en últimas, en este paso lo que se analiza es si la diferenciación prevista por la medida analizada es o no proporcional. Con fundamento en lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha reconocido tres intensidades que pueden tenerse en cuenta para este análisis, a saber: leve, intermedia y estricta. En cada caso deberá el juez valorar las diferentes razones que concurren para fundamentar la intensidad del juicio, de acuerdo con los criterios jurisprudencialmente establecidos”

La Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-037/96 ha sostenido sobre el acceso a la administración de justicia que:

“Revisión constitucional del proyecto de ley número 58/94 Senado y 264/95 Cámara, “Estatutaria de la Administración de Justicia”.

Magistrado ponente: Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.

“El derecho de todas las personas de acceder a la administración de justicia se relaciona directamente con el deber estatal de comprometerse con los fines propios del Estado social de derecho y, en especial, con la prevalencia de la convivencia pacífica, la vigencia de un orden justo, el respeto a la dignidad humana y la protección a los asociados en su vida, honra, bienes, creencias, derechos y libertades (Art. 1o y 2o C.P).

El acceso a la administración de justicia implica, entonces, la posibilidad de que cualquier persona solicite a los jueces competentes la protección o el restablecimiento de los derechos que consagran la Constitución y la ley. Sin embargo, la función en comento no se entiende concluida con la simple solicitud o el planteamiento de las pretensiones procesales ante las respectivas instancias judiciales; por el contrario, el acceso a la administración de justicia debe ser efectivo, lo cual se logra cuando, dentro de determinadas circunstancias y con arreglo a la ley, el juez garantiza una igualdad a las partes, analiza las pruebas, llega a un libre convencimiento, aplica la Constitución y la ley y, si es el caso, proclama la vigencia y la realización de los derechos amenazados o vulnerados. Es dentro de este marco que la Corte Constitucional no ha vacilado en calificar al derecho a que hace alusión la norma que se revisa -que está contenido en los artículos 29 y 229 de la Carta Política- como uno de los derechos fundamentales, susceptible de protección jurídica inmediata a través de mecanismos como la acción de tutela prevista en el artículo 86 superior.”

La Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-426/02 ha sostenido sobre el acceso a la administración de justicia que:

Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil.

“El artículo 229 de la Constitución Política consagra expresamente el derecho de acceso a la administración de justicia, también llamado derecho a la tutela judicial efectiva, el cual se traduce en la posibilidad reconocida a todas las personas residentes en Colombia de poder acudir en condiciones de igualdad ante los jueces y tribunales de justicia, para propugnar por la integridad del orden jurídico y por la debida protección o el restablecimiento de sus derechos e intereses legítimos, con estricta sujeción a los procedimientos previamente establecidos y con plena observancia de las garantías sustanciales y procedimentales previstas en las leyes. Por su intermedio, se les otorga a los individuos una garantía real y efectiva, previa al proceso, que busca asegurar la realización material de éste, previniendo en todo caso que pueda existir algún grado de indefensión frente a la inminente necesidad de resolver las diferencias o controversias que surjan entre los particulares -como Consecuencia de sus relaciones interpersonales-, o entre éstos y la propia organización estatal.

Según lo ha venido señalando esta Corporación, el derecho de acceso a la administración de justicia constituye un pilar fundamental de la estructura de nuestro actual Estado Social de Derecho, en cuanto contribuye decididamente a la realización material de sus fines esenciales e inmediatos como son, entre otros, los de garantizar un orden político, económico y social justo, promover la convivencia pacífica, velar por el respeto a la legalidad y a la dignidad humana y asegurar la protección de los asociados en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades públicas.

El acceso a la administración de justicia es para los coasociados una necesidad inherente a su propia condición humana, ya que -lo ha sostenido la jurisprudencia- “sin él los sujetos y la sociedad misma no podrían desarrollarse y carecerían de un instrumento esencial para garantizar su convivencia armónica, como es la aplicación oportuna y eficaz del ordenamiento jurídico que rige a la sociedad, y se daría paso a la primacía del interés particular sobre el general, contrariando postulados básicos del modelo de organización jurídica-política por el cual optó el Constituyente de 1991.”

El derecho que se le reconoce a las personas, naturales o jurídicas, de demandar justicia les impone a las autoridades públicas, como titulares del poder coercitivo del Estado y garante de todos los derechos ciudadanos, la obligación correlativa de promover e impulsar las condiciones para que el acceso de los particulares a dicho servicio público sea real y efectivo. No existe duda que cuando el artículo 229 Superior ordena “garantiza[r] el derecho de toda persona para acceder a la administración de justicia”, está adoptando como imperativo constitucional del citado derecho su efectividad, el cual comporta el compromiso estatal de lograr, en forma real y no meramente nominal, que a través de las actuaciones judiciales se restablezca el orden jurídico y se protejan las garantías personales que se estiman violadas.

Teniendo en cuenta su importancia política, la jurisprudencia constitucional le ha venido reconociendo al acceso a la administración de justicia el carácter de derecho fundamental de aplicación inmediata, integrándolo a su vez con el núcleo esencial del derecho al debido proceso. Esto último, por cuanto la proclamación del derecho a la tutela judicial efectiva es el medio a través del cual se asegura el acceso al servicio público de la administración de justicia -cuando se dan las circunstancias requeridas-, de manera que, sin su previo reconocimiento, no podrían hacerse plenamente efectivas el conjunto de garantías sustanciales e instrumentales que han sido estatuidas para gobernar y desarrollar la actuación judicial.

Por razón de su vinculación directa con el debido proceso y con otros valores constitucionales como la dignidad, la igualdad y la libertad, el acceso a la administración de justicia se define también como un derecho medular, de contenido múltiple o complejo, cuyo marco jurídico de aplicación compromete, en un orden lógico: (i) el derecho de acción o de promoción de la actividad jurisdiccional, el cual se concreta en la posibilidad que tiene todo sujeto de ser parte en un proceso y de utilizar los instrumentos que allí se proporcionan para plantear sus pretensiones al Estado, sea en defensa del orden jurídico o de sus intereses particulares; (ii) el derecho a que la promoción de la actividad jurisdiccional concluya con una decisión de fondo en torno a las pretensiones que han sido planteadas; (iii) el derecho a que existan procedimientos adecuados, idóneos y efectivos para la definición de las pretensiones y excepciones debatidas; (iv) el derecho a que los procesos se desarrollen en un término razonable, sin dilaciones injustificadas y con observancia de las garantías propias del debido proceso y, entre otros, (v) el derecho a que subsistan en el orden jurídico una gama amplia y suficiente de mecanismos judiciales -acciones y recursos- para la efectiva resolución de los conflictos.”

V. PERJUICIO IRREMEDIABLE

Se presenta el perjuicio irremediable bajo el entendido que se estima errada la exclusión del suscrito de la evaluación de competencias para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los educadores oficiales, debido a que el cronograma de la evaluación sigue su curso con presentación de prueba el 25 de agosto 2024 y el 27 de septiembre 2024 actos administrativos de ascenso o reubicación salarial y finiquita en el mes de diciembre de 2024, y el hecho de acudir a otras vías de administración de justicia como la vía de justicia ordinaria ante un juez laboral sería una aplicación ineficaz de justicia porque se perdería la posibilidad de participar fácticamente en la evaluación de competencias, lo que sería un daño irremediable a mi persona. Respecto de la desigualdad, trato laboral indigno, injusto y discriminatorio que existe entre docentes en comisiones de servicio, docentes en comisiones o permisos sindicales, otras comisiones y mi persona como docente en periodo de prueba en ejercicio del cargo docente, en la realidad se tiene sustento fáctico y jurídico sobre mis derechos de carrera docente adquiridos y la garantía de los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo digno y justo establecidos en el artículo 53 del texto superior, como lo son la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; entre otros principios. Vía acción de tutela, han reconocido vulnerado los derechos fundamentales por allanarse exegéticamente a la aplicación errada de la normatividad en materia laboral.

VI. PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD

En el caso que nos ocupa se debe traer a colación la sentencia C-077/21 en virtud de la cual indica: (...) *“El concurso de ascenso mixto se dirige a la satisfacción de fines constitucionalmente importantes. Al respecto, tras la regulación del acceso al empleo público se encuentra la finalidad de que el Estado cumpla adecuadamente con los objetivos a su cargo, tales como servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta, y garantice la prevalencia del interés general (Arts. 1 y 2 de la CP). Con idéntica inspiración, el artículo 209 de la Carta establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y su desarrollo implica la sujeción a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.”* A raíz de lo anterior, el principio de subsidiariedad se presenta para el suscrito, en el señalado en la sentencia citada con antelación, y es que si bien, se cuenta con la jurisdicción de lo contencioso administrativo, no significa que este sea el mecanismo eficaz e idóneo que garantice la protección de mis derechos fundamentales, puesto que dado el trámite es posible que se continúe con transgresión y concluya en un daño irreparable, lo anterior, bajo el entendido que la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá, con su respuesta a mi reclamación, está evadiendo responsabilidades respecto a la obligatoriedad que tiene de garantizar mis derechos como trabajador, máxime cuando dicha respuesta es de vital importancia para dirimir el conflicto en relación a la desigualdad y suspensión de derechos de carrera docente por supuesta separación del cargo.

VII.- AUSENCIA DE PARALELISMO DE ACCIÓN

De conformidad con el Artículo 37 del Decreto 2591/91 manifiesto bajo gravedad de juramento que no he presentado otra Acción de Tutela respecto de los mismos Hechos y Derechos.

VIII. MEDIDA PROVISIONAL

Señor Juez, muy comedidamente solicito la **Suspensión Provisional** por el término de 4 meses, o lo que su señoría considere necesario, del proceso de la evaluación de competencias para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los educadores oficiales, regulado por Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023, Resolución 005829 del 26 de abril de 2024, Resolución 001979 del 27 de febrero de 2024, todas del Ministerio de Educación Nacional y también regulado por Resolución No. 0336 del 16 de febrero de 2024, Resolución 0552 del 6 de marzo y Resolución 1050 del 6 de mayo de 2024, todas de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá, quienes regulan lo atinente con la convocatoria vigente para el proceso de evaluación de competencias para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los educadores oficiales del sistema especial de carrera docente, en la entidad territorial certificada en educación del Distrito Capital de Bogotá y el Ministerios de Educación Nacional; como lo prevé el decreto 2591 de 1991, en su artículo 8vo: “En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela”. Igualmente, en el citado artículo, señala que cuando se utilice la acción constitucional “como mecanismo transitorio para evitar un daño irreparable, la acción de tutela también podrá ejercerse conjuntamente con la acción de nulidad y de las demás procedentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. En estos casos, el juez si lo estima procedente podrá ordenar que no se aplique el acto particular respecto de la situación jurídica concreta cuya protección se solicita, mientras dure el proceso”.

Se solicita muy comedidamente al Despacho que se suspenda el acto administrativo que mediante el oficio en el que la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá da respuesta a mi reclamación, el cual inhabilitó la participación del suscrito en la citada evaluación de competencias para el ascenso en el escalafón docente, hasta que se adelante la acción de nulidad y restablecimiento del Derecho, o en su defecto por un término de cuatro (4) meses, en aras de que se logre dirimir el problema jurídico relacionado con mis derechos de carrera adquiridos y el estado de “no habilitado para participar” por motivo “1” impuesto por la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá, esto para evitar un perjuicio irremediable, dado que dicha evaluación de competencias continúa su cronograma así: radicar observaciones sobre los tiempos laborados por parte de los docentes ante las Entidades Territoriales Certificadas del 16 de julio hasta 14 de agosto 2024; citación a prueba 25 de julio 2024; presentación de la prueba 25 de agosto; y el 27 de septiembre 2024 se expiden actos administrativos de ascenso o reubicación salarial y finiquita en el mes de diciembre de 2024, impidiendo con ello una decisión por parte de la autoridad competente, razón por la cual se radica la presente acción como **Mecanismo Transitorio**.

IX.- PETICIÓN FORMAL

Como medida cautelar y provisional solicito la **Suspensión Provisional** por el término de 4 meses, o lo que su señoría considere necesario, del proceso de la evaluación de competencias para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los educadores oficiales, para poder adelantar la acción de nulidad y restablecimiento del Derecho y evitar daño irremediable.

Con fundamento en los hechos narrados, respetuosamente solicito al señor Juez, tutelar los derechos constitucionales fundamentales invocados y se ampare el derecho fundamental de trabajo digno y justo, derecho fundamental a la igualdad y cualquier otro del mismo rango que se determine como violado.

Se ordene a los accionados(a), que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la Sentencia produzcan la respuesta o acto pretermitido y envíen copia del mismo vía correo electrónico a los docentes con derechos de carrera que actualmente se encuentran en periodo de prueba y se inscribieron formalmente en la evaluación de competencias, para que estos se puedan vincular a esta demanda y defender su derecho.

Se ordene a los accionados(a), que una vez producida la decisión definitiva en el asunto en cuestión, remita a la UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, que es la universidad contratada por el Ministerio de Educación Nacional para elaborar, aplicar y desarrollar la prueba de la evaluación de competencias para el concurso de ascenso docente, copia del acto administrativo con las formalidades de ley, so pena de las sanciones de ley por **desacato** a lo ordenado por Sentencia de tutela.

Se autorice la expedición de fotocopias, a mi costa de la Sentencia de esta tutela y de la contestación que al fallo produzcan los accionados(a).

X.- PRUEBAS

Comedidamente solicito al señor Juez decretar y practicar las siguientes pruebas:

1. Certificación de vínculo laboral del 08 de noviembre de 2023
2. Convocatoria pública No. 2150 a 2237 de 2021 y 2316 de 2022
3. Acuerdo № 20212000021376 DE 2021 de la CNSC
4. Acta de Posesión No. 39260 del cargo Docente
5. Certificación de vínculo laboral del 22 de julio de 2024
6. Correo de confirmación de inscripción a la evaluación de competencias para ascenso

7. Listado de “NO HABILITADOS” solo páginas 1 y 26 de 216 páginas en las que se evidencia mi estado y motivo (el listado completo está en la página web de la SED Bogotá)
8. Reclamación ante la SED Bogotá por haberme impuesto el estado de “no habilitado para participar” por motivo “1”
9. Respuesta de la SED Bogotá ante mi reclamación
10. Respuesta de las SED Bogotá al sindicato ADE con radicado S-2024-206381
11. Comedidamente solicito a su señoría por favor tomar en consideración la pertinencia y necesidad de decretar como prueba la Resolución No. 1501 de 31 diciembre de 2020 Subsecretaría de Gestión Institucional de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá, que es establecida como información pública clasificada por esta entidad territorial certificada en educación.
12. Se oficie a la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BOGOTÁ para que envíe a su despacho copia de mi carpeta administrativa del *Registro Público de Escalafón Docente* en el que se verificará todos los registros o anotaciones de mi escalafón docente como los son: superé satisfactoriamente concurso de méritos realizado en 2013-2014 para ingresar a la carrera docente; en 2015 superé satisfactoriamente periodo de prueba y fui nombrado en propiedad en el cargo docente con derechos de carrera desde el 03 de agosto de 2015.
13. Se oficie a la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BOGOTÁ para que envíen a su despacho las actuaciones realizadas respecto a la reclamación.
14. Las que el señor Juez considere necesarias.

XI.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento mi pedimento en lo establecido en los artículos Art. 23, 86 de la Constitución Nacional y Decretos Reglamentarios 2591 de 1991, 306 de 1992 y D. L. 1382/2000; Art. 6° del C.C.A.; Decreto 2150 de 1995, art. 10. Ley 1755 de 2015.

XII.- ANEXOS

1. Las relacionadas en las pruebas.
2. Una (1) copia para el traslado y una (1) para el archivo de su Juzgado.

XIII.- NOTIFICACIONES

ACCIONADOS: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BOGOTÁ

Av. El Dorado No 66-63 Bogotá-Colombia. Código postal: 111321.

Notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@secretariajuridica.gov.co

Notificaciones de tutelas: notificacionestutelas@educacionbogota.edu.co

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Calle 43 No. 57 - 14. CAN. Bogotá, Colombia. Código Postal 111321.

Correo de notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@mineducacion.gov.co

ACCIONANTE: Calle 48 sur # 29 - 45 piso 1. Barrio el carmen en la ciudad de Bogotá DC.

Yo sí autorizo que se me notifique electrónicamente:

correo electrónico: maestroenmusicadavid@gmail.com

Del señor Juez,



C.C. No. 1.144.132.444 de Cali (valle)