

Señor

JUEZ DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES (REPARTO)

E.

S.

D.

ACCIÓN DE TUTELA AMPARO DE LOS ARTÍCULOS 13 Y 24 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.

1. LA ACCIONANTE: FRANK SEBASTIAN MORENO NIÑO, mayor de edad, identificado como aparece al pie de mi firma y con domicilio en la ciudad de Bogotá.

2. EL ACCIONADO: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS

Con el proceder que más adelante se detallará, considero que se han vulnerado los derechos fundamentales a la No discriminación y al Trabajo consagrados en los artículos 13 y 24 de la Constitución Política de Colombia, respectivamente.

HECHOS

PRIMERO: Desde la fecha 03/03/2016 hasta la fecha 03/03/2017 presté el servicio militar en el INPEC en la ESCUELA DE FUNZA CUNDIMANARCA.

SEGUNDO: El día 27/01/2021 realicé la consignación en el Banco Popular por un valor de \$30.300, por concepto de inscripción a la convocatoria N° 1356 de 2020 de la CONVOCATORIA INPEC 2020. Con N° de Empleo OPEC 129612. Para el nivel asistencial.

TERCERO: El día 26/04/2021 al verificar la página web de la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL se encuentra el estado ADMINITIDO.

CUARTO: El día 24/05/2021 fui notificado para la presentación de las pruebas de conocimiento y comportamentales las cuales fueron presentadas el 20/06/2021, y dónde fueron aprobadas con un puntaje de 79.20.

QUINTO: El día 11/08/2021 fui notificado para la presentación de las pruebas físicas las cuales fueron presentadas en la Universidad Libre sede El Bosque el día 28/08/2021, las cuales fueron aprobadas con un puntaje de 79.58.

SEXTO: El día 05/10/2021 fui notificado para la valoración médica para los empleos de Dragoneante y de ascenso de la convocatoria INPEC N° 1356 de 2019, y posteriormente se realice el pago para los derechos de dichos exámenes el día 12/10/2021 en el Banco Davivienda por un valor de \$767.000.

SÉPTIMO: El día 21/10/2021 fui notificado para la toma de los exámenes anteriormente relacionados.

OCTAVO: El día 13/11/2021 ocurre una tragedia familiar, dónde fallece mi abuela, lo cual causa una alteración emocional para mí y toda mi familia, y lo que requería de mi mayor atención y cuidado. Las exequias fueron el 15/11/2021 en las horas de la tarde.

NOVENO: El día 12/11/2021 al revisar la página web de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL se encuentra NO CONTINÚA EN CONCURSO, dónde me percato que existe una valoración médica la cual establece: Inhabilidades Identificadas: GLICEMIA ALTERADA.

DÉCIMO: El día 18/11/2021 mi padre NELSON HERNAN MORENO se acerca a la Oficina de LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, dónde le informan que ya no cuento con el Derecho de reclamar frente a lo ocurrido con mi proceso.

DÉCIMO PRIMERO: El día 20/11/2021 de manera particular me realizo una nueva toma de exámenes para la confirmación de la GLICEMIA ALTERADA, las cuales obtengo resultado el 22/11/2021 dónde el resultado se encuentra entre los rangos normales y no existen hallazgos de alteración glicémica.

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Sentencia T-340/17

(...)

(i) La solicitud de información sobre ciertas enfermedades o condiciones de discapacidad, constituye una práctica ilegítima que vulnera, entre otros, los derechos a la no discriminación y a la intimidad. (ii) No constituye justa causa de despido el no haber suministrado información al empleador sobre la presencia de enfermedades y condiciones de discapacidad. El despido solo será justificado si se ha demostrado que la enfermedad y/o condición de discapacidad sobre la cual se ocultó información resulta incompatible con el cargo que se va a desempeñar. (iii) En la medida en que el reconocimiento de una pensión de invalidez supone la presencia de una situación de discapacidad, el aspirante tampoco está obligado a informar sobre dicha situación al empleador. (iv) La carga de determinar si el empleo resulta incompatible con la enfermedad o condición de discapacidad que se presenta, no puede recaer en el trabajador. Por esa razón, resulta fundamental que en aquellos casos en los cuales la empresa considera que la presencia de alguna enfermedad y/o situación de discapacidad es incompatible con el cargo que se pretende desempeñar, debe fundamentar y consignar por escrito este hecho, y comunicárselo en igual forma a los aspirantes, quienes, en tales condiciones, inmediatamente tienen la obligación de manifestar si se

encuentran o no en la circunstancia descrita. (v) En una entrevista de trabajo, las preguntas encaminadas a obtener información relevante, deben enfocarse en las necesidades del cargo a desempeñar. En esa medida, las preguntas que no guardan relación alguna con el cargo, se interpretan como posibles indicios de discriminación laboral, y en todo caso, no obligan al aspirante o trabajador a responderlas. De igual manera, el examen médico que se realice debe ser consistente con las necesidades de la profesión u oficio que habrá de desempeñar el trabajador. (vi) Si el empleador conoce de la enfermedad y/o situación de discapacidad durante el desarrollo de la relación laboral, y considera que configura una incompatibilidad con la labor que el empleado lleva a cabo, debe adelantar el trámite correspondiente ante el inspector de trabajo, quien podrá autorizar el despido del trabajador si se demuestra que la enfermedad y/o situación de discapacidad claramente es incompatible e insuperable con el cargo a desempeñar.

(...)

Sentencia C-107/02

(...)

Lo anterior significa que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta; y, además, que constituye la actividad libre y lícita del hombre, que no sólo contribuye a su desarrollo y dignificación personal sino también al progreso de la sociedad, bien que se trate de una actividad independiente o subordinada.

El artículo 25 de la Constitución Política dispone que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

El trabajo como derecho, implica una regulación fundada en la libertad para seleccionarlo, por lo que, salvo las restricciones legales, consiste en la realización de una actividad libremente escogida por la persona dedicando a ella su esfuerzo intelectual o material, sin que puedan impedírsele los particulares ni el Estado a quien, por el contrario, le compete adoptar las políticas y medidas tendientes a su protección y garantía.

Este derecho, además, comporta la exigencia de su ejercicio en condiciones dignas y justas, es decir, su realización en un entorno sin características humillantes o degradantes o que desconozca los principios mínimos fundamentales establecidos por la Constitución, y además que permita su desarrollo en condiciones equitativas para el trabajador.

La jurisprudencia constitucional también ha considerado el derecho al trabajo como "... un derecho fundamental que goza de especial protección del Estado y, es uno de los bienes que para todos pretende conseguir la organización social, según el preámbulo, y uno de los valores fundamentales de la República, conforme al artículo 1º. Ibídem.". Y si bien ha considerado que es susceptible de tutela, la prosperidad de la acción en el campo laboral depende de que los derechos que se pretenden tutelar consagrados en la Constitución a favor de los trabajadores hayan sido desarrollados por la ley o los tratados internacionales, que permitan precisar su contenido y delimitar sus alcances.

De lo anterior se puede concluir, que el legislador no está habilitado para imponer límites al trabajo, entendido éste como la facultad de todas las personas de ejercer libremente la actividad a la cual deseen dedicarse, pero sí puede regular el derecho al trabajo para determinar su contenido y delimitar sus alcances, siempre bajo condiciones dignas y justas y teniendo en cuenta los principios mínimos fundamentales consagrados el artículo 53 de la Constitución.

Es por ello que algunas limitaciones del derecho al trabajo que ha establecido el legislador, la Corte no las ha considerado como una restricción a la facultad de trabajar. Es el caso de la edad de retiro forzoso en el sector público, que se encontró acorde con la Constitución con fundamento en estas razones:

"Ante todo, hay que aclarar que una cosa es el derecho al trabajo in genere, que abarca la facultad de trabajar, y otra la vocación legal hacia un cargo específico, que puede ser, perfectamente, determinada por el legislador, en virtud de la voluntad general que representa y del interés común que busca. En el supuesto bajo estudio, no se viola el derecho in genere al trabajo, porque la facultad del sujeto para trabajar queda intacta. Lo que ocurre es que, para el cargo público específico, no reúne los requisitos adecuados, según el legislador, para ejercerlo. Sería totalmente absurdo que, bajo el argumento de una vocación ilimitada hacia cualquier cargo público, se dijera que es inconstitucional cualquier requisito que determine condiciones y limitaciones para el desempeño de ese cargo.

"Otro argumento, en fin, es el de que la Constitución Política, de acuerdo con su artículo 13, busca que la igualdad sea real y efectiva, y que en principio se ve vulnerado por el artículo 31 del Decreto 2400 de 1968, puesto que los mayores de 65 años quedan en inferioridad de condiciones, con lo cual, de paso, se desconoce la protección especial a los ancianos.

"Los miembros de la tercera edad con esta disposición no quedan en condiciones de inferioridad, básicamente por tres motivos: primero, porque ella misma prevé que habrá una compensación, es decir, la pensión de vejez, con lo cual se le da lo debido en justicia a las personas mayores de 65 años, y no quedan en estado de necesidad, ni de indefensión ante la vida. Segundo, porque ya ejercieron su derecho específico, con lo cual queda claro que no se les negó tal derecho ni el del libre desarrollo de su personalidad. Y tercero, porque al llegar a esa edad -además de la pensión- se

hacen también acreedores a diversas formas de protección por parte del Estado y de la sociedad civil. Como si lo anterior fuera poco, es evidente que pueden seguir trabajando en otros oficios, si así lo desean. El derecho al trabajo no se concreta en un sólo cargo, se repite, sino que implica la facultad del agente para perfeccionar el entorno indeterminado, pero determinable”.

En razón a lo anterior, y como lo ha especificado la Corte Constitucional en múltiples ocasiones, los Derechos Fundamentales de las personas en Colombia gozan de una mayor protección, en la medida que al estar cobijados bajo un Estado de Derecho es inherente a éste, el protegerlos y ampararlos bajo la Carta Política sustento de la presente acción de tutela.

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.

PETICIÓN FORMAL

PRIMERO: Se ampare el derecho fundamental a la no discriminación y al trabajo y a los que considere adicionalmente violados.

SEGUNDO: Se ordene al accionado, que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la Sentencia produzca la respuesta.

TERCERO: Se ordene al accionado, que una vez producida la decisión definitiva en el asunto en cuestión, remita a su Despacho, las formalidades de ley, so pena de las sanciones respectivas por desacato a lo ordenado por Sentencia de tutela.

CUARTO: Se me admita nuevamente en el proceso de selección CONVOCATORIA INCEP N° 1356 de 2020, Empleo OPEC N° 129612.

PRUEBAS.

Solicito señor juez que tenga en cuenta las siguientes:

- Certificado de consignación con fecha 27/01/2021 al BANCO POPULAR.
- Certificado de consignación de los derechos de toma de exámenes médicos con fecha 12/10/202 al BANCO DAVIVIENDA.
- Exámenes de laboratorio emitidos por SERVISALUD OCUPACIONAL IPS con el resultado de GLICEMIA con fecha 20/11/2021.
- Certificado de defunción de la señora HORTENCIA FAJARDO con C.C 41.351.149 de fecha 18/11/2021.