

Señores

JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE TUNJA (REPARTO)

E. S. D.

REFERENCIA: ACCION DE TUTELA

TUTELANTE: PAOLA ALEXANDRA RIAÑO DUITAMA

TUTELADO: MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – GOBERNACIÓN DE BOYACÁ – SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOYACÁ

LAURA MILENA DIAZ ALBA, mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.049.615.570 de Tunja, actuando en calidad de apoderada judicial de la señora **PAOLA ALEXANDRA RIAÑO DUITAMA**, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.049.614.710 de Tunja, poder que se adjunta a la presente por medio del presente escrito manifiesto al señor Juez, que instauró **ACCION DE TUTELA** contra la **OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES LTDA., y SERVIGENERALES S.A. E.S.P.**, representada legalmente por su las personas que aparecen en los certificados de Existencia y representación legal que se aportan, o por quienes haga sus veces al momento de la notificación, por violación al **DERECHO A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS (Arts. 11 y 12 CP), IGUALDAD (Art. 13 CP), DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS (Art. 25 CP), y AL DEBIDO PROCESO (Art. 29 CP), SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD**, de acuerdo a los siguientes:

HECHOS

1. La señora **PAOLA ALEXANDRA RIAÑO DUITAMA**, tiene la edad de 36 años, actualmente se encuentra en estado embarazo con 6 meses de gestación y es madre cabeza de hogar el cual se compone de su menor hija Ammy Gabriela Esquivel Riaño de 6 años de edad, ella y su bebe que esta por nacer, por tal motivo es sujeto de especial protección de acuerdo a la Ley 1232 de 2008, por ser ella quien tiene bajo su cargo económicamente a sus hijos por nacer y menores de edad y los gastos propios de ella.
2. Una vez la señora **PAOLA ALEXANDRA RIAÑO** se entera de su estado de embarazo, remite historia clínica a la Secretaria de Educación de Boyacá, a fin de enterar a su empleador de su gestación y su especial condición de protección frente a sus condiciones laborales, de la misma manera en que lo hizo cuando se encontraba en embarazo de Ammy Gabriel su hija menor.
3. La señora **PAOLA ALEXANDRA RIAÑO DUITAMA** laboraba como docente con nombramiento provisional en vacante definitiva desde el año 2013, vinculación que efectuó mediante Resolución No. 4929 del 2013.
4. La señora **PAOLA ALEXANDRA RIAÑO DUITAMA**, desde el 2013 y hasta el 10 de enero del año en curso, teniendo en cuenta que mediante Resolución No. 000524 de 2024, había ejerciendo como servidora pública como docente en

diferentes instituciones educativas dependiendo de la asignación que le realizaran en la Secretaria de Educación de Boyacá, siguiendo los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional.

5. Tal como se logra observar en el **FORMATO UNICO PARA LA EXPEDICION DE CERTIFICADO DE HISTORIA LABORAL**, la señora PAOLA ALEXANDRA RIAÑO DUITAMA, nunca tuvo llamados de atención, por el contrario, su desempeño fue tan destacado que su nombramiento se dio de manera continua desde el año 2013 y hasta el mes de enero del año 2024.
6. El día 10 de enero del año 2024, la señora PAOLA ALEXANDRA RIAÑO DUITAMA, recibió vía correo electrónico, notificación de la Resolución 000524 mediante la cual “se retira del servicio a un servidor público por terminación de nombramiento provisional en vacante definitiva.
7. Con la expedición de dicho acto administrativo la Secretaria de Educación de Boyacá, da por terminado una vinculación que tenía continuidad desde el año 2013 y desconoce la protección especial de la mujer en estado de embarazo, lo cual obedece a tratos discriminatorios por esta misma razón.
8. Por lo anterior, y SECRETARIA DE EDUCACIÓN BOYACÁ, tenía pleno conocimiento del estado de embarazo de la señora PAOLA ALEXANDRA RIAÑO DUITAMA, es decir la terminación del nombramiento se realizó sin permiso y/o autorización del inspector de trabajo, soslayándose lo establecido por la constitución de 1991, la Ley 361 de 1997, Ley 1232 de 2008, normas que disponen lo relacionado con la estabilidad laboral reforzada y especial protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo.
9. La señora PAOLA RIAÑO, a causa de la terminación de su nombramiento en provisionalidad como docente, ha estado sufriendo cuadros depresivos y de ansiedad, teniendo en cuenta que es quien sostiene económicamente su hogar y sus menor hija y a quien estará por nacer, por lo cual en la actualidad no cuenta con los recursos para ello y debido a su estado de gestación es casi imposible que la contraten como docente en alguna institución educativa, motivo por el cual cualquier cosa que le llegare a pasar a ella o a su bebe por nacer o su menor hija, directa o indirectamente por su despido será culpa exclusiva de su empleador SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE BOYACÁ, no solo en su salud física sino en la emocional y psicológica, y sustento del mínimo vital de su núcleo familiar.
10. Esta situación ha sido tan denigrante para la tutelante, que con la terminación de su nombramiento por causas de manejos internos atribuible al empleador, pero teniendo en cuenta mi condición física de minusválido ante una enfermedad profesional producida en cumplimiento de mis labores con la empleadora, y al ser padre cabeza de hogar del que depende mi esposa y mis hijos, hace improcedente esta petición, por necesitar del salario mínimo que devengo para nuestra subsistencia, y la dificultad por mi condición de conseguir un nuevo trabajo
11. Además, con esta situación, se me están violando derechos fundamentales como a la vida digna, trabajo digno, igualdad, integridad física, familia, mínimo

vital, entre otros, hechos por el que de no proceder actuación inmediata tendiente a la restauración de mis derechos, manifiesto que interpondré Acción Constitucional de Tutela, ante los Juzgados respectivos, ya sea como mecanismo transitorio o definitivo tendiente a la protección de esos derechos.

12. La señora PAOLA ALEXANDRA RIAÑO DUITAMA, se encontraba cobijada con estabilidad reforzada por su estado de gestación avanzado y por ser cabeza madre de hogar y tener a su cargo su menor hija Amy Gabriela, tal como lo establece la Ley 361 de 1997, Ley 1232 de 2008.

Con fundamento en los hechos que se han dejado narrados, los documentos que se aportan a esta acción y los alleguen, además de aquellas pruebas que ordene el despacho en desarrollo del impulso procesal y sus facultades oficiosas, solicito se tutelen los derechos del accionante PAOLA ALEXANDRA RIAÑO DUITAMA, conforme con las peticiones que se plantean, teniendo como base los siguientes derechos fundamentales vulnerados.

DERECHOS VULNERADOS VIOLADOS

Las anteriores razones fácticas, constituyen la violación de los derechos fundamentales a:

**DERECHO A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS (Arts. 11 y 12 CP),
IGUALDAD (Art. 13 CP)**

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS (Art. 25 CP)

DEBIDO PROCESO (Art. 29 CP)

SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD (Art. 48 CP)

NORMA MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR (Art. 53 C.P)

AL MINIMO VITAL SU-430 de 1998, T-495 de 1999

LEY 361 de 1997

LEY 1232 DE 2008

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

Como se puede observar en los hechos expuestos, se presenta un menoscabo evidente de los derechos fundamentales de la señora PAOLA ALEXANDRA RIAÑO DUITAMA, como consecuencia de la acción arbitraria del aquí tutelado, puesto que en las condiciones en que se dio la terminación del nombramiento en provisionalidad como docente de la accionante, se violan sus derechos fundamentales y el de su menor hija y bebe por nacer, pues además de desconocer su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, se le vulneran sus derechos de acceso a la seguridad social, “de vital importancia para su importancia para su tratamiento y recuperación”, por ende a la salud, a la dignidad, a la igualdad entre otros; situación que no puede ser avalada por la autoridad, por atentar contra los derechos fundamentales convirtiendo este despido o terminación de nombramiento en provisionalidad en un acto de atropello discriminatorio, considerando que si bien es cierto se posesionan varios docentes que pasaron el concurso, también lo es que no se suplen todas las plazas y la SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE BOYACÁ, debió proveer la situación de mantener o garantizar la vinculación de docentes como la accionante con estabilidad laboral reforzada y en estado de embarazo, situación

que en nada menoscaba los derechos de los demás concursantes, toda vez que en Boyacá actualmente existen muchas plazas pendientes de selección definitiva.

No sobra decir que debido a la condición de embarazo de la accionante, le resulta muy complicado o imposible a otros empleos, lo cual limita sus medios económicos de subsistencia, por lo que es deber de su empleador garantizar su permanencia en el cargo en el cual fue nombrada en provisionalidad, como un forma de protección y respeto de su condición, teniendo en cuenta que esta condiciones la adquirió e informo formalmente a su empleador y estando dentro del vínculo laboral reforzada para trabajadores en estado de indefensión, disminuidos físicos o discapacitados, limita la libertad absoluta del empleador para terminar unilateralmente la relación laboral, situación que es contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 inciso final, el cual reza: "...Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo...", de igual forma se deben tener en cuenta los siguientes artículos :art. 25 de la Constitución Política que señala "... 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 inciso 2° y 3° del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia prescribe que "... El estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara 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 circunstancias de debilidad manifiesta y sancionara los abusos o maltratos que contra ellas se cometan...", el artículo 47 de la Constitución también dispone que "...el Estado debe adelantar una política de prevención, rehabilitación e integración social para las personas con situaciones de atención o protección especial como es el caso de las gestantes, prestándoles la atención especializada que se requiera...", como se puede observar el estado colombiano a través del Constituyente de 1991 y el Congreso establecieron principios y normas para proteger a los trabajadores que se encuentren en estado de debilidad manifiesta por circunstancias de salud como en el caso que nos ocupa.

Por otra parte la reiterada jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, han jugado un papel muy importante en el desarrollo de este principio, amparando el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador, en los siguientes términos "... Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud o tienen una condición de cuidado y protección especial como en el caso de las mujeres gestantes, esta situación se generó estado trabajando y es conocida por su empleador, lo cual debe ser considerado por este en aras de proteger de manera efectiva los derechos no solo de madre sino de la criatura que se está gestando, razón por la cual frente a la situación de la aquí ACCIONANTE procede la figura de la estabilidad reforzada de la señora PAOLA ALEXANDRA RIAÑO, tal como se establece en la sentencia T – 198 DE 2006, MP. Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra, en la cual reza, "... En los contratos laborales y/o vinculaciones celebradas a termino indefinido en los que este inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento el plazo o proroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del nombramiento o contrato, sino que, es obligación del empleador acudir ante Inspector del Trabajo para que sea este quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador o servidor publico de las obligaciones que le sean exigibles, y no por motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral..." (T-449 de 2008, M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto), "...el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a quienes por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral

reforzada, esto es , (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en el hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que e inspector de trabajo o la autoridad competente que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fon de que el mismo pueda ser considerado eficaz...” (T-263 de 2009, M.P. Dr. Luis Ernesto Silva), “... En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculo a un sujeto titular del derecho la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (b) que no logro desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conoce del asunto tiene el deber prima fase de reconocer a favor del trabajador: (i) en primer lugar, la ineficacia e la terminación del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho prima facie del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el interregno);(ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o similares a las del cargo desempeñado por el hasta su desvinculación y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que este acorde con su nuevas condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir “ una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” (art.26, inc.2° Ley 361 de 1997)...” (T-415 DE 2011 M.P. María Victoria Calle Correa), “...Es necesario precisar que el derecho al trabajo debe fundamentarse en los principios consagrados en el preámbulo, y en los artículos 1°, 2°, 13, 25 y 53 de la Constitución de 1991. De la lectura sistemática de estos contenidos superiores, se puede concluir que cunado un trabajador por las contingencias derivadas de sus funciones laborales, pase a ser una persona en situación de vulnerabilidad, tiene derecho a que el Estado y los particulares le garanticen la estabilidad laboral reforzada; es decir, que una vez acaecida una circunstancia que le disminuya o limite su capacidad laboral, en lo sensorial, físico o psicológico, cuenta con la posibilidad de permanecer en el empleo como medida de protección a su especial condición, lo que significa que goza de cierta seguridad en la continuidad de la relación laboral...” (T-486 DE 2014 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). “... El fundamento internacional de la estabilidad laboral reforzada se ha estructurado a partir del numeral 1° del artículo 3° de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación¹ y del literal a) del numeral 1° del artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre derechos humanos de las personas con discapacidad o alguna situación de especial protección, en los siguientes términos: “... Los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad o situación especia de protección laboral, en igualdad de condiciones con los demás, ello incluye el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que se abierto, inclusivo y accesible a las personas , los estados salvaguardaran y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que

¹ ¡El literal 1° Del artículo 3° de esta convención indica:” Para lograr los objetivos de esta convención, los estados parte se comprometen a:

1.doptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminar contra personas con discapacidad u propiciar su plena integración en la sociedad. Incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa: a). Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración, b). Medidas para que, a los edificios, vehículos e instalaciones que se conserva o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso a las personas con discapacidad, c). Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad d). Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitados para hacerlo”.

adquieran una situación que requiera especial protección durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL MINIMO VITAL EN CONEXIDAD CON LA ESTABILIDAD REFORZADA.

Al respecto la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha elevado a rango legal, con el fin de combatir esa discriminación aludida previamente, el Código Sustantivo de Trabajo (CST), en armonía con los postulados constitucionales e internacionales, trae una serie de prerrogativas en pro de la mujer en estado de gestación y lactancia; en tal sentido, dicho cuerpo normativo en el capítulo V “Protección a la maternidad y protección de menores” inicia con señalar en el artículo 235A que: “*La Maternidad gozará de la protección especial del Estado*; más adelante, el artículo 241A se refiere a la prohibición de exigencia de una prueba de embarazo para ingresar a un empleo, igualmente el artículo 236 en consonancia con el numeral 11 del artículo 57 del CST trata de la garantía de la licencia remunerada de maternidad, el descanso remunerado en caso de aborto o parto prematuro no viable, la indemnización por despido injusto como sanción al empleador del numeral 2° del artículo 239 del CST, entre otros.

Y fue hasta la sentencia hito SU-070 de 2013, que sobre el tema de estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y lactante, la Corte Constitucional consolidó una posición unificada de las diferentes salas de revisión de tutela, indicando, como lo reiteró la sentencia T-418 de 2022, que: “*la protección reforzada en el ámbito del trabajo procedía cuando concurrían dos supuestos: que esté en vigencia algún tipo de vinculación y que la persona se encuentre en estado de embarazo o dentro de los 3 meses siguientes al parto. Sin embargo, el alcance de esta protección dependerá de si el embarazo era o no conocido por el empleador*”. Pues bien, en relación con el primer requisito, no representó ningún problema la forma de vinculación, pues podía tratarse de un contrato de prestación de servicios o de un contrato de trabajo verbal o escrito (por obra o labor contratada, a término fijo o indefinido), ni de la etapa de ejecución en que se encontrara, porque la maternidad ha sido protegida incluso en contratos en los que se pacta periodo de prueba.

Frente al segundo elemento, tampoco existió reparo alguno, ya que no hay una tarifa legal o un listado taxativo de las pruebas permitidas para demostrar el estado de embarazo de la mujer trabajadora. De igual manera, la jurisprudencia en cita mencionó los diversos modos en que se puede dar ese conocimiento del empleador, así: “*(i) cuando la persona directamente le informa a su empleador que se encuentra embarazada, (ii) por tratarse de un hecho notorio o porque el empleador se entere de esa circunstancia por conducto de un tercero, o (iii) si puede concluirse que el empleador tenía conocimiento del embarazo, cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo*”.

Ahora bien, el elemento que se relaciona con las consecuencias del conocimiento del empleador acerca del estado de embarazo de la trabajadora fue el que modificó la jurisprudencia en la sentencia SU-075 de 2018 (actualmente vigente), imprimiéndole ciertos matices, aspectos que tienen una mejor explicación en las recientes sentencias T-418, T-458 y T-467, todas del 2022, en razón a que: “*la regla jurisprudencial objeto de modificación impone una obligación desproporcionada para el empleador cuando no existe discriminación de su parte, pues cuando es claro que el motivo del despido no tuvo que ver con el estado de embarazo de la trabajadora, es decir, no se fundó en un trato ilegítimo derivado del ejercicio de la función reproductiva de las mujeres, no es posible imponer cargas económicas por haber actuado dentro del margen de apreciación del trabajo que tiene el*

empleador". En la sentencia SU-070 de 2013 se indicó que, una vez activada la protección del fuero de maternidad, se desprendían dos consecuencias jurídicas dependiendo si el empleador conocía o ignoraba el conocimiento del estado de gravidez de su empleada. Un tercer efecto jurídico se introdujo con la sentencia SU-075 de 2018, que es cuando al operador judicial le asiste duda de si el empleador sabía o no sabía de la condición de su empleada.

Con el fin de brindar mayor claridad, en el siguiente cuadro se ilustran las diferentes hipótesis que pueden surgir con cada una de las situaciones enunciadas en precedencia, destacando el cambio jurisprudencial que introdujo la sentencia SU-075 de 2018 frente a la sentencia SU-070 de 2013, y enfatizando en todos los casos que, *"el empleador [que] conoce del estado de embarazo de la mujer gestante, tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, aun cuando medie una justa causa"*.

De la anterior gráfica, se pueden extraer varias conclusiones; una primera, es que las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 no alteraron las reglas a aplicar en los dos supuestos en el que el empleador conociendo del estado de embarazo de su trabajadora procede a despedirla sin que medie justa causa, antes del vencimiento del contrato de trabajo a término fijo, y sin la autorización previa del Inspector del Trabajo. Por otro lado, a diferencia de la sentencia SU-070 de 2013, la sentencia SU-075 de 2018 introdujo un nuevo escenario, que es cuando al juez de tutela le asiste la duda de si el empleador conocía el estado de gestación de la trabajadora, caso en el cual se aplica una protección intermedia o débil a la estabilidad laboral reforzada; y una última modificación, relacionada con las consecuencias jurídicas, cuando el empleador no conoce el estado de gravidez de su trabajadora, puesto que la sentencia SU-075 de 2018 enfatizó en que no habrá lugar a protección alguna derivada de la estabilidad laboral reforzada; por tanto, *"no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad"*. En lo atinente a esta cita final, la sentencia T-467 de 2022 expuso los argumentos que motivaron el cambio jurisprudencial.

De conformidad con lo expuesto y de cara a resolver de fondo el caso concreto, conviene precisar que las reglas atinentes a la primera posibilidad, vienen de tiempo atrás a la expedición de la sentencia SU-070 de 2013, la cual tuvo entre sus propósitos consolidar las pautas de algunas providencias de inicios de siglo y que fueron replicadas de manera pacífica en fallos posteriores. Como el de la sentencia T-583 de 2017, que amparó los derechos fundamentales de una trabajadora vinculada a una empresa particular mediante contrato de trabajo, donde el patrono conociendo del estado de embarazo la desvinculó antes de finalizar la relación laboral, sin haber solicitado el permiso de que trata el artículo 240 del CST; en esa ocasión, la Corte determinó que el empleador sí conocía del estado de gestación por lo cual lo condenó a i) reintegrar a la accionante, ii) pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, iii) cubrir la indemnización por despido del numeral 3° del artículo 239 del CST, y (iii) el monto correspondiente a las semanas en las cuales no gozó de licencia de maternidad, de conformidad con el numeral 4° del artículo 239 del CST.

En resumen, el fin último de la jurisprudencia constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada es la protección a la maternidad, dando un trato preferente a este grupo de mujeres que, como sujetos de especial protección, merecen una atención del Estado, no solo por ellas, sino en atención a *"velar por la garantía de los derechos de la persona que está por nacer"*

o *del recién nacido*”, dentro de contextos donde existe una relación laboral o de prestación de servicios.

En la sentencia T- 119 de 2023 siendo M.P. Dra. PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA, la Sala séptima de revisión de la Corte Constitucional, reitera en sede de tutela lo siguiente: “ **Especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante.** (...) 45. *Reconocimiento constitucional e internacional.* La especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante es un principio constitucional. Como tal, encuentra fundamento el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en razón del sexo (arts. 13 y 43 de la CP), la protección de la mujer como “*gestora de vida*” (art. 11 de la CP), el mandato constitucional de salvaguarda integral de la familia (arts. 5 y 42) y los deberes positivos de garantía del mínimo vital a cargo del Estado (arts. 11 y 43 de la CP). Este principio también se encuentra previsto en diferentes normas que integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto. En particular, los artículos 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 9.2 del Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos¹ y 3 del Convenio 003 de la OIT, entre otras.

46. El principio de especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante es, además, un mandato general de amparo y asistencia reforzado respecto de todas las mujeres en tales condiciones, “*no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral*”. Este principio, parte del reconocimiento de que las mujeres que se encuentren en estado de embarazo son especialmente vulnerables, han sido tradicionalmente discriminadas y han soportado “*condiciones estructurales o circunstanciales que las sitúan en situación de desventaja*” frente a los demás miembros de la sociedad. En tales términos, el principio en comento le impone al Estado la obligación de tomar acciones afirmativas para contrarrestar los efectos de esta discriminación estructural. Lo anterior, con el objeto de promover la igualdad sustantiva, “*garantizar las condiciones de vida dignas de la mujer y su hijo por nacer*”, salvaguardar “*el ejercicio pleno de la maternidad*” y, cuando sea necesario, brindar una protección integral a la familia como núcleo fundamental de la sociedad. (...) **Contenido y alcance de la especial protección y asistencia de la mujer gestante y lactante.** El principio de especial protección y asistencia de las mujeres lactantes y gestantes comprende diversos derechos y prerrogativas para las mujeres, así como múltiples obligaciones y deberes correlativos a cargo del Estado y, en algunos casos, de los particulares. En concreto, la Corte ha sostenido que el ámbito de protección de este mandato abarca principalmente dos garantías: (i) la protección reforzada y diferenciada del mínimo vital; y (ii) la protección cualificada contra la discriminación. Esto y aquello según lo que se explicará en los párrafos siguientes:

En primer lugar, la *protección reforzada y diferenciada del mínimo vital* parte del supuesto de que las mujeres embarazadas y lactantes se encuentran en una especial situación de riesgo y tienen necesidades específicas, lo que implica que la garantía de su mínimo vital requiere medidas de protección diferenciadas. Este Tribunal ha reconocido que las mujeres gestantes requieren de “*cuidados especiales propios de dicha condición*”, los cuales “*modifican no sólo las exigencias médicas, sino cuestiones básicas de su subsistencia como por ejemplo su alimentación*”. Así mismo, ha precisado que el mínimo vital de la mujer en estado de gravidez “*difiere de aquel que se configura cuando ésta ha dado a luz recientemente*” pues en ese evento “*las necesidades mínimas se incrementan e involucran las garantías concernientes a la protección del menor recién nacido*”.

En este sentido, la protección del mínimo vital de la mujer gestante y lactante busca asegurar que esta cuente con los ingresos y recursos “*económicos para [poder] enfrentar con dignidad el evento del embarazo y nacimiento de su hijo*”, a partir de un enfoque diferencial que atienda las particularidades de su condición. Tal protección del mínimo vital se concreta, en términos generales, en lo siguiente: (a) un deber prestacional a cargo del Estado, que consiste en el otorgamiento de un subsidio alimentario cuando la mujer se encuentre “**desempleada o desamparada**” (art. 43 de la CP); (b) una obligación de atención en salud diferenciada y adecuada; y (c) una garantía de protección de las “*condiciones básicas de subsistencia*” que tenga en cuenta sus necesidades particulares.

En reiterada jurisprudencia la Corte Constitucional ha resaltado que “... el artículo 43 de la Constitución Política, “**el Estado tiene la responsabilidad primaria y preferente de garantizar el mínimo vital de las mujeres en estado de embarazo y lactancia y, por lo tanto, es quien por regla general tiene que asumir las cargas económicas que dicha garantía reforzada supone**”. Los particulares y, en concreto, los empleadores de las mujeres trabajadoras que se encuentren en este estado no tienen un deber general de garantizar el mínimo vital. Con todo, a estos sujetos sí les es exigible garantizar la igualdad de las mujeres en el entorno laboral y cumplir con las obligaciones prestacionales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, CST). En particular, la obligación dispuesta en el artículo 236 del CST, consistente en otorgar a las mujeres la licencia de maternidad preparto y post parto, con cargo al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En esa línea, la corporación ha resaltado que desplazar al empleador la obligación de protección y garantía del mínimo vital de las madres gestantes y lactantes puede “*fomentar una mayor discriminación*”, puesto que genera que la presencia de las mujeres en la fuerza laboral “*sea demasiado costosa y que los empleadores no quieran asumir su contratación*”.

En segundo lugar, como ya se dijo, el principio de especial asistencia de las mujeres gestantes y lactantes comprende una *protección cualificada de no discriminación*. La cláusula general de igualdad, contenida en el artículo 13 de la Constitución Política, proscribela “*discriminación por razones de sexo*”. De igual forma, el artículo 43 constitucional dispone la igualdad de “*derechos y oportunidades*” entre hombres y mujeres y la prohibición de “*cualquier clase de discriminación*” hacia la mujer. De esta forma, el Estado y los particulares deben (a) garantizar que la mujer gestante y lactante no sea discriminada por encontrarse en esta situación; y (b) tomar medidas diferenciadas tendientes a asegurar que la igualdad de trato sea real y efectiva.

La Corte Constitucional ha resaltado que la prohibición de no discriminación de las mujeres gestantes se aplica en “*todos los ámbitos de la vida social*” y “*vincula a todas las autoridades públicas*”. Sin embargo, para los efectos del expediente de la referencia, tiene una particular relevancia el ámbito laboral. En este ámbito, la protección cualificada contra la discriminación busca proteger no solo la “*remuneración laboral*” de las mujeres embarazadas, sino también asegurarles efectivamente la posibilidad de trabajar en condiciones de igualdad durante el periodo de gestación y lactancia. De este modo, la protección no comprende únicamente la hipótesis del despido discriminatorio, sino que también cobija e irradia el ejercicio de otras facultades legales y contractuales del empleado. Es importante resaltar, sin embargo, que la prohibición de no discriminación no implica que los empleadores tengan prohibido tomar medidas que, en abstracto, puedan afectar a las mujeres en estado de gestación y lactancia. Para efectos prácticos, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral no tiene como propósito limitar el “*margen de apreciación del trabajo que tiene el empleador*” y, por lo tanto, de ella

no pueden derivarse prohibiciones irrazonables y desproporcionadas para los empleadores que vayan más allá de la protección constitucional de la igualdad.

En síntesis, la especial protección y asistencia a las mujeres gestantes y lactantes es un principio constitucional que busca garantizar el mínimo vital de estas mujeres y evitar que sean discriminadas por encontrarse en esa situación. El contenido del derecho a la protección especial y reforzada, así como el alcance de los deberes de asistencia del Estado y las obligaciones de los empleadores en el ámbito laboral es variado, al depender de distintos factores. Una de las garantías que se deriva de la especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante es la estabilidad laboral reforzada, garantía que, como se precisará en el numeral 5.2. *infra*, también aplica en otras formas de “*alternativa laboral*”, como sucede en los contratos de prestación de servicios.

VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y LACTANCIA.

La estabilidad laboral reforzada de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gestación y lactancia es una manifestación del principio constitucional de especial protección y asistencia de las mujeres en el ámbito laboral y, a la vez, un derecho fundamental. Como tal, protege la “*permanencia o continuidad*” del vínculo laboral de estas trabajadoras e impide que la relación laboral culmine por motivos discriminatorios. En particular, prohíbe “*el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia*”. La Corte ha señalado que el mecanismo de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es el “*fuero de maternidad*”, el cual está compuesto principalmente por tres garantías: (i) la prohibición general de despido por motivos de embarazo y lactancia; (ii) la prohibición específica de despido durante la licencia de maternidad preparto y postparto; y (iii) la presunción de despido discriminatorio. Estas garantías, desarrolladas en los artículos 239, 240 y 241 del CST, integran el contenido constitucionalmente protegido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y lactante. En seguida, se explicará el alcance de las tres garantías.

Al respecto existe un precepto denominado Prohibición general de despido discriminatorio. El cual se encuentra enmarcado en el numeral 1º del artículo 239 del CST establece que “ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”. Esta prohibición general de despido cubre dos periodos: (a) periodo de embarazo y (b) periodo de lactancia, el cual abarca los seis meses posteriores al parto. En la Sentencia C-470 de 1997 la Corte Constitucional sostuvo que la indemnización contenida en el numeral 2º del artículo 239 del CST era un “*mecanismo insuficiente de protección laboral*” en eventos de despido discriminatorio. Por lo tanto, señaló que la consecuencia del despido discriminatorio, es decir, aquel efectuado por razón del embarazo o lactancia de la mujer trabajadora, es la ineficacia del despido, y da lugar al reintegro y al pago de las prestaciones económicas dejadas de percibir.

En concordancia con esta norma, el artículo 240 del CST, modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021, dispone que para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo o a las 18 semanas posteriores al parto, el empleador debe solicitar autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Este permiso de desvinculación solo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST. El incumplimiento de la obligación de solicitar autorización es causal de ineficacia de la terminación.

De igual manera la presunción de despido discriminatorio, establecida en el numeral 2º del artículo 239 del CST –modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021– dispone que “se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto”. Como puede verse, la citada norma establece una presunción de discriminación, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de las 18 semanas posteriores al parto “*tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia*”.

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es una manifestación del principio de especial protección y asistencia de las mujeres gestantes y lactantes en el ámbito laboral. Este derecho otorga una protección cualificada que tiene por objeto impedir que el empleador despidiera, termine o no renueve el contrato laboral de estas trabajadoras debido a su estado de gestación o lactancia. El contenido de este derecho varía dependiendo del estado en el que se encuentre la mujer. *Primero*, durante el periodo de *embarazo*, exige que el empleador solicite autorización al Ministerio del Trabajo para desvincular a la trabajadora. *Segundo*, impide que el empleador termine el vínculo laboral en el periodo de licencia de maternidad. El incumplimiento de esta prohibición implica la ineficacia del despido. *Tercero*, en virtud de este derecho, los despidos que ocurran en el periodo de gestación o dentro de las 18 semanas posteriores al parto, es decir, dentro de las primeras 18 semanas del periodo de lactancia, se presumen discriminatorios. Por último (cuarto), prohíbe que, luego del periodo anterior y hasta el sexto mes del periodo de lactancia, el empleador termine el vínculo laboral en razón de tal circunstancia.

Frente al conocimiento del contratante o empleador del estado de embarazo de una trabajadora o contratista.

En la Sentencia SU-075 de 2018 la cual modificó el precedente establecido en la Sentencia SU-070 de 2013, estableciendo que el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo requiere que se acredite el conocimiento del empleador del estado de gravidez de la mujer al momento de terminar el vínculo laboral, por ello la Sentencia SU-070 de 2013 expresa lo siguiente: “*el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio como en el caso que nos ocupa la señora PAOLA ALEXANDRA RIAÑO, informo y allego historia clínica a su empleador SECRETARIA DE EDUCACION DE BOYACÁ, de esta manera la notificación se realizó la notificación directa al empleador sobre la situación del embarazo de servidora pública nombrada en provisionalidad en vacante definitiva como docente.*”

Siendo el estado de embarazo, aunque no hubiese sido notificado directamente, se presentan: (i) “*cuando se trata de un hecho notorio*” y (ii) “*se puede concluir que el empleador tenía conocimiento del embarazo, cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo*”. En línea con lo indicado, la Sentencia SU-075 de 2018 expresa que el *hecho notorio* se configura, entre otros eventos, en los casos en que: (a) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado, “*a partir del quinto mes de gestación*”; (b) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; y (c) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otras circunstancias.

Principio de la Inmediatez

La presente tutela tiene lugar a radicación en un plazo razonable, oportuno y justo, tiempo que se contabiliza desde el momento en que se generó la vulneración o amenaza de un derecho fundamental; así, el medio de amparo cumple con la finalidad de ser una herramienta de aplicación inmediata y urgente.

Principio de Subsidiariedad

La subsidiariedad, acorde con el artículo 86 de la Constitución Política, hace referencia a i) cuando no existen otros mecanismos de defensa judicial disponibles, ii) cuando los mecanismos disponibles no resultan idóneos o eficaces según las circunstancias del caso concreto, o iii) cuando se requiere evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Pues bien, para el caso en concreto al juez de tutela le corresponde hacer un juicioso análisis de las circunstancias particulares evidenciar que es *el mecanismo idóneo para la protección de manera pronta de la accionante que se encuentra en estado de embarazo despedida*, la cual se encamina a obtener el reintegro y el pago de acreencias laborales, tal como lo señala la jurisprudencia de la Corte en su sentencia SU-075 de 2018, reiterada en la sentencia T-418 de 2022, así *“la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección preferente”*. Ello, por cuanto *“(…) si bien en la jurisdicción ordinaria existe un mecanismo para resolver las pretensiones de reintegro, este no tiene un carácter sumario para restablecer los derechos de sujetos de especial protección constitucional que, amparados por la estabilidad laboral reforzada, requieren una medida urgente de protección y un remedio integral”*.

FUERO DE MATERNIDAD

Tiene como fin; asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.

Al respecto, en sentencia T-226 de 2012 se indicó que: “La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida, pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador”.

Así mismo, el fuero de maternidad aparece reconocido por el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, precepto legal que es la manifestación del deber de protección de la mujer embarazada y de la maternidad consagrado en la Constitución y en los instrumentos internacionales, la Sentencia SU 075 de 2018 indicó que: “El fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito 7 de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación”. • La Corte Constitucional en sentencia T-673 de 10 de septiembre de 2014, se pronunció sobre la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad reforzada. En la providencia en mención, señaló: “Así mismo, en la sentencia T-864 de 2011, este

Tribunal sostuvo que “la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.”

La Corte Constitucional en Sentencia de unificación SU-070 de 2013 ESTABILIDAD REFORZADA indicó: “FUNDAMENTOS NORMATIVOS DE LA PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O EN LACTANCIA/PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA O EN LACTANCIA Fuerza vinculante con instrumentos internacionales. La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de 8 gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es. Ahora bien, la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia.

En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos. (...)

MUJER EMBARAZADA EN PROVISIONALIDAD QUE OCUPA CARGO DE CARRERA - Reglas de aplicación.

Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, se aplicarán las siguientes reglas: (i) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñará quien ganó el concurso,

debe ser el mismo para el que aplicó. Cuando deba surtirse el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad; (ii) si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.” De acuerdo con lo anterior, si bien, la señora PAOLA ALEXANDRA RIAÑO DUITAMA, tiene derecho a ser nombrada en provisionalidad en un cargo igual o similar al que ocupaba, en el entendido que no se han proveído la totalidad de las vacantes definitivas de docente en el departamento de Boyacá, en los que ella puede ser nombrada, como lo es, donde hay empleados nombrados en provisionalidad en el cargo DOCENTE y que no gozan de ninguna condición especial que les brinde estabilidad laboral reforzada.

Así las cosas, y con fundamento en las disposiciones antes señaladas a la accionante le asiste derecho a permanecer vinculada a la Secretaría e Educación de Boyacá hasta que la hija tenga mínimo dos (2) años de edad, debiendo el funcionario, reconocer este derecho fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada por embarazo y posterior lactancia, mediante acto administrativo y darlo a conocer a la Secretaria de Educación de Boyacá, para que procediera a hacer la anotación en la publicación de la vacante.

PRETENSIONES

Con base en los hechos narrados, me permito solicitar muy respetuosamente:

PRIMERO: Se tutelen los derechos fundamentales a la: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DERIVADA DEL FUERO DE MATERNIDAD, DIGNIDAD HUMANA, MÍNIMO VITAL DEL MENOR, SALUD, PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR ENCONTRARSE EN ESTADO DE EMBARAZO y SER MADRE CABEZA DE FAMILIA y se me conceda la Estabilidad Laboral Reforzada mediante acto administrativo emitido por la Secretaria de Educación de Boyacá.

SEGUNDO: Se suspendan los efectos de la Resolución Número 000524 del 10 de enero de 2024 la cual se hará efectiva a partir de su ejecución.

TERCERO: Se conceda mediante acto administrativo “Resolución” proferida por la Secretaria de Educación de Boyacá, Estabilidad Laboral Reforzada hasta que la bebe de la accionante tenga mínimo un (1) año de vida, tal como se establece en el procedimiento a seguir frente a nombramientos en propiedad por concurso de méritos vs estabilidad laboral reforzada de servidoras publicas vinculadas en provisionalidad y que se encuentran en estado de embarazo, teniendo en cuenta lo reglado en la circular No. 012 de 01 de febrero de 2024 emitida por la Secretaria de Educación de Boyacá”

CUARTO: Se ordené mi reintegro o reubicación al cargo de DOCENTE en vacante definitiva que no haya sido provista en el Departamento de Boyacá zona centro, que garantice iguales circunstancias a las que ostentaba antes de efectuarse la desvinculación al mismo, y el pago todos los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de mi desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo ordene que se paguen los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de la desvinculación hasta cuando se produzca el reintegro sin condición de continuidad.

DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

Con base en los hechos narrados, considero que se han vulnerado los siguientes derechos fundamentales: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DERIVADA DEL FUERO DE MATERNIDAD, MADRE CABEZA DE HOGAR, DIGNIDAD HUMANA, MÍNIMO VITAL DEL MENOR, SALUD, incluyendo el señalado en el último inciso del artículo 44 de la Constitución Política, según el cual los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

MEDIDA PROVISIONAL

Respetuosamente le solicito al señor Juez de Tutela que de conformidad al artículo 7° Decreto 2591 de 1991, COMO MEDIDA PROVISIONAL:

PRIMERO: Se suspendan los efectos de la Resolución número 000524 del 10 de enero de 2023.

MANIFESTACION JURAMENTADA

Bajo juramento declaro que esta misma Acción no se ha presentado en otros despachos judiciales, por los mismos hechos.

PRUEBAS

Solicito señor Juez tener como pruebas los siguientes documentos:

DOCUMENTALES:

1. Resolución No. 000524 del 10 de enero del 2024, mediante la cual se retira del servicio a un servidor público por terminación de nombramiento de vacante definitiva.
2. Resolución No. 000897 del 09 de febrero del 2023, mediante el cual se traslada sin solución de continuidad a un docente con nombramiento provisional de vacante definitiva en cumplimiento al Decreto 2105/2017.
3. Formato único de Expedición de historia de hoja de vida laboral.
4. Certificado afiliación a sistema de seguridad social.
5. Historia Clínica Paola Alexandra Riaño.
6. Registro civil menor hija.
7. Copia de Cédula de Ciudadanía.
8. Notificación estado de embarazo y envió de historia clínica a Secretaria de Educación de Boyacá.
9. Respuesta a requerimiento.
10. Circular No. 012 del 01 de febrero del 2024.

ANEXOS

- Poder debidamente conferido para actuar.
- Los enunciados en el acápite de Pruebas
- Copia de la Acción para el traslado a la Accionada y para el archivo del Juez de Tutela.

NOTIFICACIONES

La parte accionante, y la suscrita apoderada recibirá notificaciones en la Carrera 11 No. 23-19, Edificio Sofia Plaza de la Ciudad de Tunja, Teléfono 3112920844; correo electrónico: lauramilenadiaz85@hotmail.com.

La parte accionada recibirá notificaciones así:

- Ministerio de Educación Nacional , en la dirección física: Calle 43 No. 57 - 14. CAN. Bogotá, Colombia; electrónica notificacionesjudiciales@mineduccion.gov.co.
- Gobernación de Boyacá, en la dirección física: Carrera 9 #17-50 Edificio de la Contraloría Piso 2. Tunja – **Boyacá**; electrónica notificacionesjudiciales@boyaca.gov.co.
- Secretaria de Educación de Boyacá, en la dirección física: **Carrera 10 No 18-68. Tunja (Boyacá)**; electrónica : dirjuridica.notificaciones@boyaca.gov.co.
-

Cordialmente,



LAURA MILENA DIAZ ALBA
OC. No. 1.049.615.570 de Tunja
T.P. No. 243.635 del C. S de la J.