

Señor(a)
 JUEZ DEL CIRCUITO
 (REPARTO)
 E. S. D.

I. ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA

AMPARO AL DERECHO A LA VIDA (ART. 11, C.N.), DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C.N.) Y A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C.N.); POR CONEXIDAD A LA PRIMACÍA DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C.N.), DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.), LA DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C.N.), AL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C.N.), ENTRE OTROS, ASÍ COMO LOS PRINCIPIOS DE LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

- 1) EL(LA) ACCIONANTE: **DIANA CAROLINA PUENTES DÍAZ**, mayor de edad, identificado(a) como aparece al pie de mi firma y con domicilio en la dirección **CONDominio TERRABELA MZ 3 CASA 10** de la ciudad de **Villavicencio**. Cel. **311 525 4795**. Email: dianacarolinapuentes27@gmail.com.
- 2) EL(LOS) ACCIONADO(S):
 - a) **MINISTRO(A) DE EDUCACIÓN NACIONAL, Dr.(a) ALEJANDRO GAVIRIA URIBE**, quien lo sea o haga sus veces, al momento de la notificación y cuya dirección es la ciudad de **BOGOTÁ, D.C.**, en la **Calle 43 No. 57 - 14. CAN**.
 Buzón de notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@mineducacion.gov.co
 - b) **PRESIDENTE(A) DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, Dr.(a) MAURICIO LIEVANO BERNAL**, quien lo sea o haga sus veces, al momento de la notificación y cuya dirección es la ciudad de **BOGOTÁ, D.C.**, en la **Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7**.
 Buzón de notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@cns.gov.co
 - c) **REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIVERSIDAD LIBRE, Dr.(a) JORGE ORLANDO ALARCÓN NIÑO**, quien lo sea o haga sus veces, al momento de la notificación y cuya dirección es la ciudad de **BOGOTÁ, D.C.**, en la **Calle 8a No. 5-80**.
 Buzón de notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co; juridicaconvocatorias@unilibre.edu.co; diego.fernandez@unilibre.edu.co.
 - a) **SECRETARIO(A) DE EDUCACIÓN DE(L) META, Dr.(a) WILSON FERNANDO SALGADO CIFUENTES, SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL META** quien lo sea o haga sus veces, al momento de la notificación y cuya dirección es la ciudad de **VILLAVICENCIO**, en la **Carrera 33 # 38-45 El Centro – Plazoleta Los Libertadores**. Buzón de notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@meta.gov.co

II. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS

Con el proceder que más adelante se detallará, considero que se ha vulnerado los derechos fundamentales consagrados en la **Constitución Nacional**, consistentes en el **DERECHO A LA VIDA (ART. 11, C.N.)**, **DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C.N.)** Y A LA **PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C.N.)**; POR CONEXIDAD A LA PRIMACÍA DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C.N.), **DERECHO DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.)**, LA DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C.N.), AL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C.N.), ENTRE OTROS, así como los principios de LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

III. EL HECHO

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

1. Mediante Resolución N° 1885 de fecha 7 de mayo de 2019 y con acta de posesión N° 274 de fecha 7 de mayo de 2019 fui nombrada en provisional vacante definitiva, en la I.E. Capitán Miguel Lara de Puerto López – Meta.
2. Conforme lo anterior, siendo mi último lugar de trabajo la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE(L) META** en el cargo de docente oficial nombrado en provisionalidad definitiva, pertenezco al Régimen Pensional del **Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio – FOMAG** contemplado en la **Ley 91 de 1989**, el **artículo 81 de la Ley 812 de 2003** y el **parágrafo transitorio 1º del Acto Legislativo 01 de 2005**.
3. El **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL** en cumplimiento del **artículo 2.4.6.3.8 del Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 2015**, adicionado por el **artículo 1º del Decreto 490 de 2016**, expidió la **Resolución No. 15683 de 2016**, modificada por la **Resolución No. 00253 de 2019**, a su vez derogados por la **Resolución No. 3842 de 2022**, esto es, el **Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos Docentes y Directivos Docentes y del Sistema Especial de Carrera Docente**, en el cual se estableció las funciones y competencias laborales de dichos empleos, así como los requisitos mínimo de formación académica, experiencia y demás competencias exigidas para la provisión de dichos cargos y su desempeño.
4. Mediante **Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022¹ (Directivos Docentes y Docentes)**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, realiza la convocatoria para el Concurso de Méritos de Directivos Docentes y Docentes a nivel Nacional (población mayoritaria y zonas rurales afectadas por el conflicto).
5. A través de la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE(L) META**, dio cumplimiento al **artículo 2.4.1.1.4. del D.U.R.S.E. 1075 de 2015 (subrogado por el Decreto 915 del 1 de junio de 2016)**, el cual determina que, para dar apertura a la convocatoria, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC** solicitará a Gobernadores y Alcaldes de cada entidad territorial certificada en educación el reporte de los cargos que se encuentren en vacancia definitiva. En ese sentido, la entidad territorial certificada en educación a la cual pertenezco, reportó, certificó y actualizó las vacantes definitivas de los empleos docentes y directivos docentes oficiales pertenecientes al Sistema Especial Carrera Docente, que hacen parte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, de conformidad con la solicitud efectuada por la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**.
6. Mediante **Proceso de Licitación Pública CNSC-LP-009 de 2022²**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC** seleccionó a la **UNIVERSIDAD LIBRE** para operar la Convocatoria de Directivos Docentes y Docentes mencionada.
7. Que mediante Resolución 5244 de 2023 la Secretaría de Educación del Meta da por terminado mi nombramiento provisional en vacante definitiva a partir del 30 de noviembre de 2023.
8. Mediante memorial radicado el día 09 de diciembre de 2023, notifiqué a la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, acerca de mi estado de gravidez (embarazo). Memorial que la Secretaría de Educación del Meta responde el 20 de diciembre y me solicita se adjunte certificado médico para realizar trámites pertinentes.
9. Posteriormente adjunto la respectiva ecografía donde se evidencia el tiempo de gestación y conforme a ello, la Secretaría de Educación del Meta me efectúa es un reajuste a la nómina desconociendo mis derechos, con lo cual estoy desacuerdo pues el embarazo se produjo estando vinculada a la Secretaría de Educación del Meta.

¹ <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/2150-a-2237-de-2021-directivos-docentes-y-docentes>

² <https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticePhases/View?PPI=CO1.PPI.20953338&isFromPublicArea=True&isModal=False>

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

10. A la fecha de 27 de diciembre de 2023, completo 9.3 (semanas/meses) de gestación, por lo que me ubica en calidad de MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, cobijado por la estabilidad laboral reforzada establecida en la **Ley 790 del 2002, Ley 1822 del 4 de enero de 2017, Ley 1955 de 2019, Decreto 1415 de 2021** y en la **Ley 2244 de 2022**.
11. De conformidad con el **artículo 12** de la **Ley 790 del 27 de diciembre de 2002** “por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República”, se estableció lo siguiente:

“Artículo 12. Protección especial. De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley.” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

12. Por su parte, los **artículos 1º y 2º** de la **Ley 1822 del 4 de enero de 2017** “por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”, determinó:

Artículo 1º. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: **“Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.**

(...)

c) (...)

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

(...)

Artículo 2º. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

‘Artículo 239. Prohibición de despido

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. 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 los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término’...”

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

13. Por su parte, el **parágrafo 2º del artículo 263** de la **Ley 1955 del 25 de mayo de 2019** “por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’”, estableció:

“ARTÍCULO 263. REDUCCIÓN DE LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. Las entidades coordinarán con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa y su financiación; definidas las fechas del concurso las entidades asignarán los recursos presupuestales que le corresponden para la financiación, si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9º de la Ley 1033 de 2006.

(...)

Parágrafo 2º. Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.

Surtido lo anterior los empleos deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.

El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada.

Para los demás servidores en condiciones especiales, madres, padres cabeza de familia y en situación de discapacidad que vayan a ser desvinculados como consecuencia de aplicación de una lista de elegibles, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible sean reubicados en otros empleos vacantes o sean los últimos en ser retirados, lo anterior sin perjuicio del derecho preferencial de la persona que está en la lista de ser nombrado en el respectivo empleo...
(Negrillas y subrayas fuera de texto).

14. El **artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021** “Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados”, reglamentaron de manera exegética:

“ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2.2.12.1.2.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

ARTICULO 2.2.12.1.2.2. Trámite. Para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, **los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las siguientes reglas:**

1. Acreditación de la causal de protección:

a) Madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica: Los jefes de personal, o quienes hagan sus veces, verificarán en las hojas de vida de los servidores públicos, que pretendan beneficiarse de la protección especial y en el sistema de información de la respectiva Entidad Promotora de Salud, EPS, y en las Cajas de Compensación Familiar, que se cumplan las condiciones señaladas en el presente decreto y que en el grupo familiar de la solicitante no existe otra persona con capacidad económica que aporte al sistema de seguridad social.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

Así mismo, **la condición de invalidez de los hijos**, siempre que dependan económica y exclusivamente de quien pretenda ser beneficiaria de la protección especial, deberá ser probada por la servidora pública con un dictamen de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez;

b) Personas con limitación visual o auditiva: Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben solicitar la valoración de dicha circunstancia, a través de la Empresa Promotora de Salud, EPS, a la cual estén afiliados y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, en caso de duda, solicitará por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada al Instituto Nacional para Ciegos (INCI) para las limitaciones visuales; y al Instituto Nacional para Sordos (INSOR) para las limitaciones auditivas;

c) Personas con limitación física o mental: Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben obtener el dictamen de calificación del equipo interdisciplinario de calificación de invalidez de la Empresa Promotora de Salud, EPS, o Administradora de Riesgos Laborales, ARL, a la cual estén afiliados, o de no existir este organismo, de la Junta de Calificación de Invalidez y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, podrá solicitar por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada a las Juntas de Calificación de Invalidez;

d) Personas próximas a pensionarse: Sin perjuicio de que el servidor público que considere encontrarse en este grupo adjunte los documentos que acreditan la condición que invoca, los jefes de personal o quienes hagan sus veces deben verificar que a los servidores que puedan encontrarse en estas circunstancias en efecto les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, y expedir constancia escrita en tal sentido.

El jefe del organismo o entidad deberá verificar la veracidad de los datos suministrados por el destinatario de la protección.

2. Aplicación de la protección especial:

Con base en las certificaciones expedidas por los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces y en las valoraciones del tipo de limitación previstas en el numeral anterior, el secretario general de la respectiva entidad analizará, dentro del estudio técnico correspondiente a la modificación de la planta de personal permanente o temporal y teniendo en cuenta la misión y los objetivos del organismo o entidad, el cargo del cual es titular el servidor público que se encuentra en alguno de los grupos de la protección especial y comunicará a los jefes de la entidad respectiva **los cargos que de manera definitiva no podrán ser suprimidos o las personas a quienes se les deberá respetar la estabilidad laboral.**

En caso de supresión del organismo o entidad, la estabilidad laboral de los servidores públicos que demuestren pertenecer al grupo de protección especial de que trata el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, se mantendrá hasta la culminación del proceso de supresión o liquidación. La garantía para los servidores próximos a pensionarse deberá respetarse hasta el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez.

Parágrafo. En el caso de los organismos y entidades que cuenten con plantas temporales, aplicarán las reglas establecidas en el presente artículo, hasta el término de duración señalado en el acto administrativo por la cual se creó o prorrogó la planta temporal. La protección especial de que trata este artículo aplicará solamente mientras la vigencia de la planta temporal..." (Negrillas y subrayas fuera de texto).

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

15. Finalmente, el numeral 3º del artículo 4º de la Ley 2244 del 11 de julio de 2022 “por medio de la cual se reconocen los derechos de la mujer en embarazo, trabajo de parto, parto y posparto y se dictan otras disposiciones o ‘Ley de Parto Digno, Respetado y Humanizado’”, estableció:

Artículo 4º. Derechos. Todas las mujeres en proceso de gestación, trabajo de parto, parto, posparto, duelo gestacional y perinatal tienen los siguientes derechos:

(...)

3. A ser considerada como sujeto de derechos y de protección especial, en los procesos de gestación, trabajo de parto, parto, posparto y duelo gestacional y perinatal de modo que se garantice su participación en dichos procesos, atendiendo su condición de salud... (Negrillas y subrayas fuera de texto).

16. De conformidad a lo expuesto, la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE(L) META**, al reportar la plaza que ocupó como docente en provisionalidad definitiva, en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, **desconoció e inaplicó de manera irregular** lo contemplado en el **parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, los artículos 1º y 2º de la Ley 1822 del 4 de enero de 2017, el artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021 y el numeral 3º del artículo 4º de la Ley 2244 del 11 de julio de 2022**, configurando de manera directa una violación a mis derechos fundamentales consagrados en la **Constitución Nacional**, consistentes en el **DERECHO A LA VIDA (ART. 11, C.N.), DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C.N.) Y A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C.N.); POR CONEXIDAD A LA PRIMACÍA DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C.N.), DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.), LA DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C.N.), AL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C.N.), ENTRE OTROS**, así como los principios de **LA CONFIANZA LEGÍTIMA, LA EQUIDAD, EDUCACIÓN DE CALIDAD, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**.
17. Así, con los **Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 (Directivos Docentes y Docentes)**, el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN** desconoce(n) que en la actualidad me encuentro en estado de gravidez (embarazo), me ubica en calidad de sujeto de especial protección, cobijado por la estabilidad laboral reforzada establecida en la **Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, la Ley 1822 del 4 de enero de 2017, el Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021 y en la Ley 2244 del 11 de julio de 2022**.
18. De continuar adelantándose el actual Concurso de Méritos para Directivos Docentes y Docentes por el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, sin respetar mi estatus de **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO** que propugno, finiquitará de manera lamentable y arbitraria en un corto plazo con la terminación unilateral de mi nombramiento en provisionalidad definitiva, por el simple cumplimiento del **artículo 11 (Modificación de los artículos 2.4.6.3.12 y 2.4.6.3.13 del Decreto número 1075 de 2015) del Decreto 2105 del 14 de diciembre de 2017, “por el cual se modifica parcialmente el Decreto número 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, en relación con la jornada única escolar, los tipos de cargos del sistema especial de carrera docente y su forma de provisión, los concursos docentes y la actividad laboral docente en el servicio educativo de los niveles de preescolar, básica y media”, el cual establece como causales de terminación del nombramiento provisional en su numeral 1º: “...Cuando se provea el cargo por un docente, en aplicación de los criterios definidos en los numerales 1, 2, 3, 4 o 5 del artículo 2.4.6.3.9 del presente decreto...”**
19. Desconoce(n) igualmente los **Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 (Directivos Docentes y Docentes)**, tanto el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, que el actual Concurso de Méritos para Directivos Docentes y Docentes, sin respetar mi estatus de **ESTABILIDAD LABORAL**

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO que propugno, afecta de manera grave mi derecho fundamental a la vida (propia y de mi *nasciturus*) y a mi forma de subsistencia, como quiera que la futura e inminente terminación de mi vinculación en provisionalidad definitiva, me deja de un momento a otro sin trabajo y sin forma de responder por los requerimientos y necesidades económicas y alimenticias propias y de mi familia, situaciones estas que generan una mayor afectación en el núcleo esencial de mis derechos y el de mi familia.

20. La protección especialísima que tiene el derecho fundamental al trabajo, es trasgredido por la(s) Entidad(es) accionada(s), toda vez que el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y en especial, la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, de manera abierta y flagrantemente, al reportar las plazas docentes vacantes, desconoció e inaplicó de manera irregular lo contemplado en el **parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019**, los **artículo 1º y 2º de la Ley 1822 del 4 de enero de 2017**, el **artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021** y el **numeral 3º del artículo 4º de la Ley 2244 del 11 de julio de 2022** y a su vez desconoció que la actividad laboral docente está supeditada a las normas contenidas no solamente en el **Decreto – Ley 2277 de 1979** y el **Decreto 1278 del 2002**, sino que se enmarcan dentro del **BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD (Arts. 93 y 94, C. N.)** y goza de la especial protección del Estado en todas sus formas – **DERECHO A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C. N.)** – y en este caso en cuanto a la profesionalización que está siendo truncada por la Entidad accionada.
21. El trabajo y su protección estatal, la dignidad humana y del trabajador, los principios mínimos de las relaciones laborales crean entre si un bloque de derechos inalienables del trabajador, los cuales deben ser garantizados por la acción del Estado en todas sus instancias. Así pues, el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, controvierten de manera abierta los postulados de la **IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C. N.)**, al forzarme a aceptar una terminación unilateral de un nombramiento provisional definitivo, sin el mínimo respeto a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO**, lo que afecta de manera flagrante mi situación personal, laboral, patrimonial y pensional.
22. El derecho a la **DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C. N.)** fue abiertamente conculcado por el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, ya que dicha esfera contiene los principales postulados individuales que debe proteger el Estado Social y Democrático de Derecho; y la(s) Entidad(es) al realizar los **Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 (Directivos Docentes y Docentes)**, inaplicando el **parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019**, los **artículo 1º y 2º de la Ley 1822 del 4 de enero de 2017**, el **artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021** y el **numeral 3º del artículo 4º de la Ley 2244 del 11 de julio de 2022**, sin autorización ni participación del interesado(a) (o por lo menos, con orden judicial), oculta y mediante una figura (Proceso de Selección), por lo que la presente Acción Constitucional emerge como protección **exclusiva e inmediata** del orden constitucional, legal o del interés público, al haberme de mi papel activo como **ciudadano(a) plenamente capaz y reconocido(a)** por el Estado de intervenir en la solución de los conflictos en los cuales estén inmersos mis intereses, reduciendo su personalidad jurídica a un mero sofisma de identificación.
23. El **DERECHO AL TRABAJO, A SUS BENEFICIOS MÍNIMOS Y A LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C. N.)** está siendo desconocido con la actuación irregular del **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, toda vez que el trabajo (en todas sus formas) contiene para este caso, por lo menos, los siguientes derroteros: **a)** irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; **b)** situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; **c)** primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; y, **d)** la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

Con los **Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 (Directivos Docentes y Docentes)**, inaplicando el **parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019**, los **artículo 1º y 2º de la Ley 1822 del 4 de enero de 2017**, el **artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021** y el **numeral 3º del artículo 4º de la Ley 2244 del 11 de julio de 2022**, se contravienen los postulados establecidos en el párrafo precedente, ya que las garantías impuestas por el Constituyente de 1991 son tergiversadas y olvidadas por la(s) Entidad(es) accionada(s) al establecer – de *Perogrullo*, que la plaza docente que ocupó mediante nombramiento provisional de carácter definitivo, no contiene elementos nocivos para el ordenamiento jurídico ni mucho menos para mi situación personal.

24. Con la actuación propuesta en los **Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 (Directivos Docentes y Docentes)**, el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, se está quebrantando el ordenamiento constitucional y se está afectando de manera directa mi situación personal, familiar, laboral y pensional, razón por la cual se asiste a este estrado con miras a obtener un pronunciamiento judicial.

IV. FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

1. La Honorable Corte Constitucional ha sostenido sobre el **DERECHO AL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO (Art. 29, C. N.)**:

*“...**(i) es un derecho fundamental de rango constitucional; (ii) implica todas las garantías mínimas del debido proceso concebido en el artículo 29 de la Constitución; (iii) es aplicable en toda actuación administrativa incluyendo todas sus etapas, es decir, desde la etapa anterior a la expedición del acto administrativo, hasta las etapas finales de comunicación y de impugnación de la decisión; y (iv) debe observar no solo los principios del debido proceso sino aquellos que guían la función pública, como lo son los de eficacia, igualdad, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad...**”* (Negrilla y subrayas fuera de texto).

El debido proceso administrativo establece límites a las autoridades mediante las leyes y garantiza derechos a los administrados. De conformidad con la jurisprudencia del Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B³:

*“...La Constitución Política de 1991, en su Artículo 29 consagra el derecho fundamental al debido proceso, en aplicación al principio de legalidad (...), el cual constituye uno de los fundamentos esenciales del Estado Social de Derecho, toda vez **que impone un límite claro al ejercicio del poder público**, en especial, a la aplicación del ius puniendi, teniendo en cuenta que las funciones del Estado deben ser desarrolladas, con la estricta observancia de los lineamientos o parámetros establecidos previamente por el legislador.*

***El debido proceso, además de ser un límite al ejercicio del poder público, representa un mecanismo de protección a los derechos de los ciudadanos, pues el Estado no puede limitarlos o cercenarlos de manera arbitraria o deliberada. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha definido el debido proceso como un conjunto de lineamientos, parámetros o exigencias consagradas por una Ley, de aplicación obligatoria en cualquier actuación del Estado, bien sea judicial o administrativa.** (...)*

*Entonces, en el ámbito de las actuaciones administrativas, el derecho fundamental objeto de estudio en el presente acápite ha sido denominado por la jurisprudencia y la doctrina, como **debido proceso administrativo**, que hace referencia a **la aplicación de los procedimientos legalmente establecidos por parte de las entidades del Estado, en el curso de cualquier actuación administrativa, con el propósito de garantizar los derechos de las personas que puedan resultar afectadas por las decisiones de la administración.** La jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, en reiteradas oportunidades ha sostenido que el debido proceso administrativo está constituido por las siguientes prerrogativas:*

³ Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B, Sentencia del 11 de abril de 2019, Radicado: 05001-23-33-000-2014-02189-01(1171-18), C.P. dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

“(i) ser oído durante toda la actuación, (ii) a la notificación oportuna y de conformidad con la ley, (iii) a que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas, (iv) a que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación, (v) a que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, (vi) a gozar de la presunción de inocencia, (vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) a solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso”. (...)

En virtud de lo expuesto, el debido proceso administrativo impone a las entidades del Estado adelantar cualquier actuación o procedimiento administrativo, cuyo propósito sea crear, modificar o extinguir situaciones jurídicas, con la estricta observancia de los lineamientos previamente consagrados por el legislador, esto con el objeto de garantizar a los ciudadanos que puedan verse afectados por el ejercicio de la función pública, la protección de sus derechos de contradicción y defensa... (Negrilla y subrayas fuera de texto).

Sobre el particular, la Corte Constitucional sostuvo lo siguiente en la Sentencia SU-913 de 2009⁴:

“... (i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales; (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se auto vincula y auto controla, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. En este punto, esta Sala de Revisión estima que si por factores exógenos las reglas del concurso varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones que hacen parte integral de la convocatoria inicial, deben ser plenamente conocidas por los partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa; y, (iv) cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la persona que ocupa en ella el primer lugar detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior, que no puede ser desconocido...” (Negrillas y subrayas son mías).

Es absolutamente claro que con el actuar del **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, a través de los **Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 (Directivos Docentes y Docentes)**, conculca de manera flagrante los principios del debido proceso administrativo, materializados en el **artículo 209 de la Constitución Nacional** y desarrollados en el **artículo 3 del C.P.A.C.A.** La vulneración al principio del debido proceso se mantuvo, pues la(s) accionada(s) generaron una omisión y extralimitación en las facultades reglamentarias, que vulneraron los principios constitucionales que corresponden al debido proceso administrativo y los principios que orientan la función pública.

2. Tratándose del **DERECHO AL TRABAJO**, en Sentencia T-257 de 2012⁵, la Corte Constitucional en relación con el acceso a los cargos públicos, señaló lo siguiente:

*“...Respecto del derecho al trabajo en relación con el acceso a los cargos públicos, ha indicado la jurisprudencia de esta Corporación (...) que dicha garantía se materializa en cabeza del ganador del concurso, a quien le asiste el derecho de ser nombrado; en este sentido, **a la posibilidad de acceder a un empleo se suma la garantía del deber estatal de impedir que terceros restrinjan dicha opción** (...). Al tratar esta materia en sentencia T-625 de 2000, el Tribunal Constitucional indicó:*

⁴ Corte Constitucional, Sentencia SU-913 del 11 de diciembre del 2009, M.P. dr. Juan Carlos Henao Pérez.

⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-257 del 29 de marzo del 2012, M.P. dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

‘La vulneración del derecho al trabajo se produce cuando una acción u omisión arbitraria de las autoridades limita injustificadamente el ejercicio de una actividad laboral legítima’...
(Negrillas y subrayas son mías).

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha señalado que el sistema del mérito tiene como propósito específico procurar la igualdad de trato y oportunidades, de manera que los mejores calificados sean quienes ocupen los cargos públicos. En efecto, esta forma permite la participación de cualquier persona que cumpla con los requisitos del empleo, en un esquema en el que no se permiten tratos diferenciados injustificados, y cuyos resultados se obtienen a partir de procedimientos previamente parametrizados. Incluso, la aplicación de este método permite eliminar la discrecionalidad del nominador y evitar que imperen criterios arbitrarios y subjetivos en la selección de los aspirantes.

Es claro que los concursos de méritos, como mecanismo de selección objetivo e imparcial, están sujetos a los **PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, AL PRINCIPIO DE BUENA FE Y AL DEBIDO PROCESO**, que orientan la actuación de la administración.

En este orden de ideas, y conforme lo probado en lo tratado, es pertinente recordar que el Consejo de Estado se ha pronunciado en varias oportunidades en relación con las denominadas reglas de la convocatoria, destacando: Las reglas de la convocatoria, entonces, controlan la actividad de la propia administración y, a su vez, permiten, en general, a los concursantes conocer las reglas básicas del concurso, el cargo ofertado, los criterios o requisitos mínimos para participar, la forma en que los evaluarán, las etapas del concurso, las pruebas que deben presentar, el resultado que deben obtener para aprobar el concurso, la metodología para evaluar, entre otros aspectos. Concretamente, la sujeción a las reglas de la convocatoria implica, por un lado, que la administración no puede alterar inesperadamente las reglas previamente fijadas, pues las modificaciones intempestivas afectarían el principio de buena fe de los aspirantes que confían en que tales reglas se mantengan. Y, por otro lado, implica que el aspirante, una vez se inscribe al concurso, queda sometido a esas reglas y posteriormente no podrá pretender que se modifiquen en su favor ni en detrimento de otros concursantes.

De igual forma, en Sentencia SU-446 de 2011⁶, la Corte Constitucional definió la importancia de las Convocatorias en los concursos de Méritos, y el respeto exegético al marco normativo en las mismas, al manifestar:

*“La convocatoria es ‘la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes’, y como tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados concursantes. **Por tanto, como en ella se delinean los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento.** La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de autovinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada.”*

(...)

*Las reglas del concurso son invariables tal como lo reiteró esta Corporación en la sentencia SU-913 de 2009 al señalar ‘...resulta imperativo recordar la intangibilidad de las reglas que rigen las convocatorias de los concursos públicos para acceder a cargos de carrera **en tanto no vulneren la ley, la Constitución y los derechos fundamentales en aras de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, así como la inmodificabilidad de las listas de elegibles una vez éstas se encuentran en firme como garantía de los***

⁶ Corte Constitucional, Sentencia SU-411 del 26 de mayo de 2011, M.P. dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

principios de buena fe y confianza legítima que deben acompañar estos procesos’...” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

3. Sobre el **DERECHO FUNDAMENTAL A LA VIDA**, el artículo 11 de la Constitución Nacional, consagra: *“El derecho a la vida es inviolable...”*. En un primer sentido, el anterior principio indica que la Constitución protege a las personas contra toda acción u omisión de cualquier naturaleza, que objetivamente ponga en peligro la vida de un ser humano. Ello se fundamenta en la característica de inviolabilidad que es de la esencia misma del mencionado derecho. Esto significa que la vida es de un valor ilimitado como correlativamente lo es su protección. En otras palabras, la vida es un derecho absoluto y por consiguiente no admite límites como sí se establecen para otros derechos fundamentales. Lo anterior se reitera con la prohibición de la pena de muerte que consagra nuestra Carta.

Otra característica relevante de este derecho es que la vida constituye la base para el ejercicio del resto de los derechos consagrados tanto en la Constitución como en la ley; ósea, la vida misma es el presupuesto indispensable para que cualquier sujeto se constituya en titular de derechos u obligaciones.

Las anteriores consideraciones conducen a afirmar que el primer deber de un Estado es **PROTEGER LA VIDA DE LOS ASOCIADOS**, adoptando todas aquellas medidas que permitan a los ciudadanos vivir en condiciones dignas esto es aún más claro si se tiene en cuenta que el Estado Social de Derecho, como lo ha venido reiterando la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional se funda en el respeto a la dignidad humana y tiene, como uno de sus fines esenciales “garantizar la efectividad de los principios y derechos”.

Entendido así, el alcance del derecho a la vida y a la correlativa obligación absoluta del Estado para protegerla y garantizarla, es evidente que en aquellos casos como el presente, en el que el vínculo laboral deviene en **INDISPENSABLE** para garantizar tanto el sustento económico como el servicio de salud para salvaguardar el derecho a la vida (propio y de mi *nasciturus*), éste último como imperativo de prestarse en los términos del artículo 48 de la Constitución nacional y en la Ley 100 de 1993, pues al ser retirada del servicio por el nombramiento de quien le sea asignada dicha plaza docente, me desafiliaría automáticamente del Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Profesionales, por el no pago de los aportes por parte del empleador y además, por mi estado de gravidez, me es imposible procurarme con la urgencia requerida, un trabajo que me proporcione a mí y a mi hijo(a) los medios económicos de subsistencia adecuados.

Constitucionalmente la protección del no nacido se encuentra en el Preámbulo y en el **artículo 11 (del derecho a la vida)** por vía directa y por vía indirecta en el **artículo 43 (de la protección de la mujer en estado de embarazo)**. Además, el artículo 44 de la Carta establece como primer derecho fundamental de los niños, el derecho a la vida. La **DEFENSA DE LA VIDA AÚN NO NACIDA** forma parte de la defensa del **DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA**. Los derechos del *nasciturus* se encuentran reconocidos en normas internacionales sobre Derechos Humanos, normas rigen en Colombia por disposición del artículo 93 de la Constitución Nacional (BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD).

El numeral 1 ° artículo 4° de la **Convención Americana sobre Derechos Humanos** aprobada en Colombia mediante la **Ley 16 de 1.992**, establece: *“Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del nacimiento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente.”* La **Ley 1098 del 2006 (Código de Infancia y Adolescencia)** protege la vida del *nasciturus* cuando en su **artículo 17** establece que *“Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a la vida, a una buena calidad de vida y a un ambiente sano en condiciones de dignidad y goce de todos sus derechos en forma prevalente...”*, al igual que el **artículo 27** prescribe: *“Todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la salud integral. La salud es un estado de bienestar físico, psíquico y fisiológico y no solo la ausencia de enfermedad...”*

La impostergabilidad de los derechos de la primera infancia, de que trata el artículo 29, es otro pilar fundamental:

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

“Artículo 29. Derecho al desarrollo integral en la primera infancia. La primera infancia es la etapa del ciclo vital en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano. Comprende la franja poblacional que va de los cero (0) a los seis (6) años de edad. Desde la primera infancia, los niños y las niñas son sujetos titulares de los derechos reconocidos en los tratados internacionales, en la Constitución Política y en este Código. **Son derechos imposterables de la primera infancia, la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial.** En el primer mes de vida deberá garantizarse el registro civil de todos los niños y las niñas.” (negrillas y subrayas son mías).

4. La Honorable Corte Constitucional ha sostenido sobre el **DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C. N.)** que:

*“...Se trata de tres dimensiones diferentes del principio de igualdad. La primera de ellas es la igualdad ante la ley, en virtud la cual la ley debe ser aplicada de la misma forma a todas las personas. Este derecho se desconoce cuando una ley se aplica de forma diferente a una o a varias personas con relación al resto de ellas. Esta dimensión del principio de igualdad garantiza que la ley se aplique por igual, pero no que la ley en sí misma trate igual a todas las personas. Para ello se requiere la segunda dimensión, la igualdad de trato. En este caso se garantiza a todas las personas que la ley que se va a aplicar no regule de forma diferente la situación de personas que deberían ser tratadas igual, o lo contrario, que regule de forma igual la situación de personas que deben ser tratadas diferente. La ley desconoce esta dimensión cuando las diferencias de trato que establece no son razonables. Ahora bien, ni la igualdad ante la ley ni la igualdad de trato garantizan que ésta proteja por igual a todas las personas. Una ley, que no imponga diferencias en el trato y se aplique por igual a todos, puede sin embargo proteger de forma diferente a las personas. La igualdad de protección consagrada en la Constitución de 1991 asegura, efectivamente, “gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades” (art. 13). Esta dimensión del principio de igualdad, por tanto, es sustantiva y positiva. Es sustantiva porque parte de la situación en que se encuentran los grupos a comparar para determinar si el tipo de protección que reciben y el grado en que se les otorga es desigual, cuando debería ser igual. Es positiva porque en caso de presentarse una desigualdad injustificada en razones objetivas relativas al goce efectivo de derechos, lo que procede es asegurar que el Estado adopte acciones para garantizar la igual protección. Para saber si esta dimensión del derecho a la igualdad ha sido violada es preciso constatar el grado efectivo de protección recibida a los derechos, libertades y oportunidades, y en caso de existir desigualdades, establecer si se han adoptado medidas para superar ese estado de cosas y cumplir así el mandato de la Carta Política. No basta con saber si el derecho se aplicó de forma diferente en dos casos en los que se ha debido aplicar igual o si el derecho en sí mismo establece diferencias no razonables, se requiere determinar si la protección brindada por las leyes es igual para quienes necesitan la misma protección.”*⁷

Mediante **Convenio 122 del 9 de julio de 1964**, los países integrantes de la **Organización Internacional del Trabajo – OIT** se comprometieron a adoptar las medidas necesarias a generar una política de pleno empleo productivo y libremente elegido, garantizando entre otras *“...c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social...”*⁸ (Subrayo). El Gobierno colombiano, que se encuentra en mora de ratificar dicho convenio para que haga parte del bloque de constitucionalidad (Art. 93, C. N.) vulnera a través de la(s) determinación(es) adoptada(s) por las Entidades accionadas el artículo 13 de la Carta, trasgrediendo el derecho de igualdad para los docentes que, con los mismos requisitos acreditados, mantienen su cargo en provisionalidad, de conformidad a la normatividad vigente.

El anterior derecho fundamental contiene seis elementos a saber:

⁷ Corte Constitucional, Sentencia C-507 del 25 de mayo del 2004, M.P. dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

⁸ Tomado de: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C122>

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

- 4.1. Un principio general: todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y recibirán la misma protección y trato de las autoridades;
- 4.2. Prohibición de discriminaciones: este elemento pretende que no se otorguen privilegios, se niegue el acceso a un beneficio o se restrinja el ejercicio de un derecho a un determinado individuo o grupo de personas de manera arbitraria e injustificada, por razones de su sexo raza, origen nacional o familiar, sus convicciones u opiniones expresadas en el ejercicio de libertades protegidas constitucionalmente como la libertad de expresión, de los cultos o de conciencia;
- 4.3. El deber del Estado para promover condiciones para lograr la igualdad real y efectiva;
- 4.4. La posibilidad de conceder ventajas a grupos disminuidos o marginados;
- 4.5. Una especial protección a favor de aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y;
- 4.6. La sanción de abusos y maltratos que se cometan contra personas en circunstancias de debilidad manifiesta.

En el presente caso las Entidades Accionadas con la omisión de no respetar la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, contravienen los **elementos 2, 3, y 5 del DERECHO A LA IGUALDAD**.

La circunstancia de cumplir con los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, y sin embargo, las Entidades Accionadas no haber separado la plaza docente que ocupó para brindar la protección Constitucional alegada, es factor suficiente para presumir en principio un trato diferente y discriminatorio que no está razonablemente justificado y que se configura o confirma totalmente, si se tiene en cuenta que, por su estado de gravidez y amparo constitucional de que goza la maternidad, por encontrarme físicamente en condiciones de debilidad manifiesta, era objeto de una **ESPECIAL PROTECCIÓN**.

La docente provisional embarazada que, por causa directa del concurso de méritos, pierde su empleo como docente sufre un perjuicio material y psicológico que tiene una entidad particular y que no está presente en los demás empleados o funcionarios. La no reparación de este daño, por lo expuesto, tiene el significado de expulsar la maternidad a una zona de penumbra social, lo que entraña la utilización de un criterio de discriminación prohibido por el elemento 2° del derecho a la igualdad y una clara afrenta a la dignidad de la mujer, todo esto, a pesar de que el **artículo 43** de la Constitución Nacional claramente consagra:

“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado...” (Negritas y subrayas son mías).

Por otra parte se rompe el principio de la igualdad ante las cargas públicas, si se pretende que una mujer embarazada deba renunciar a la estabilidad económica y a la seguridad social, por una decisión de la administración, que si bien redundaría en favor del interés del Gobierno, afecta, en forma grave a una madre gestante, a su familia y al ser humano que se espera, pues el elemento 3° del principio de la igualdad, es el deber del Estado de promover condiciones para lograr la igualdad real y efectiva.

5. EL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA tiene su origen en el texto Constitucional y el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional, y se ha entendido que este impone límites a los cambios normativos provenientes de los órganos estatales productores de derecho, cuando afectan las expectativas legítimas de los particulares.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

En este sentido, se trata de una garantía en favor de las personas, que restringe la posibilidad de que se emitan decisiones abruptas y sorpresivas, sin adoptar medidas de transición o que minimicen los efectos negativos que el cambio de regulación les implica. Es decir, que su alcance no es el de hacer intangibles o inmodificables las disposiciones jurídicas, sino el de reducir el impacto negativo que el cambio en ellas pueda producir.

Es importante resaltar la íntima relación que tiene este principio con los de buena fe, seguridad jurídica y respeto por el acto propio. Este último, conocido también por la locución latina “*Venire contra factum proprium non valet*”⁹, señala que un sujeto que ha emitido un acto, que ha definido una situación jurídica particular y concreta, en favor de otro, está impedido para modificar unilateralmente su decisión, porque de hacerlo, estaría violando la confianza que se generó con la primera conducta desplegada.

De acuerdo con lo anterior, para la configuración del principio de confianza legítima, la Corte Constitucional fijó en la Sentencia T-311 de 2016¹⁰, los siguientes presupuestos:

“... (i) La necesidad de preservar de manera concreta un interés público, esto es, resulta indispensable para la administración generar un cambio en sus actuaciones en aras de proteger el interés general; (ii) la demostración de que el particular ha desplegado su conducta acorde con el principio de la buena fe; (iii) la desestabilización cierta, razonable y evidente en la relación entre la administración y los administrados; y (iv) la obligación de adoptar medidas por un periodo transitorio que adecúen la actual situación a la nueva realidad. En esa medida, las actuaciones de la Administración que generen un cambio súbito en las condiciones que regulan las relaciones con los administrados, en donde exista una expectativa justificada, deben estar precedidas de un periodo de transición donde se brinde a los particulares el tiempo y los medios necesarios para que se ajusten a la nueva situación jurídica. Esa confianza, producto de la buena fe, da lugar a la aplicación de soluciones por parte del Estado, sin que esto signifique una donación, reparación, resarcimiento o indemnización a favor del particular, ni el desconocimiento del principio del interés general...”

En síntesis, el principio de confianza legítima se convierte en un deber jurídico de la administración frente a los administrados, que ha de atender en el ejercicio de la potestad de expedir actos que creen, modifiquen o extingan situaciones jurídicas, en detrimento de las ya consolidadas para ellos.

De forma imperativa la Constitución Nacional ha establecido que el **PRINCIPIO DE LA CONFIANZA LEGÍTIMA**: “...Esta exigencia que se predica de todas las relaciones de derecho, asume una entidad más significativa en aquéllas en que participa la administración, como quiera que en los inicios de la evolución del derecho administrativo, el Estado carecía de responsabilidad frente a los administrados, circunstancia cuya reminiscencia podría afectar el normal devenir de las situaciones jurídicas, si no hubiera, en la actualidad, plena claridad respecto de los principios que irradian la actividad del Estado, dentro de los que se destaca el de buena fe, en sus dimensiones de respeto por el acto propio y confianza legítima.”¹¹

Así las cosas se convierte en regla *sinne quantum* para las actuaciones de la Administración: “...Cuando la confianza legítima en que un procedimiento administrativo será adelantado y culminado de conformidad con las reglas que lo rigen es vulnerada, se presenta una violación del debido proceso en la medida en que este derecho comprende la garantía de que las decisiones adoptadas por la administración lo serán de tal manera que se respeten las reglas de juego establecidas en el marco legal así como las expectativas que la propia administración en virtud de sus actos generó en un particular que obra de buena fe. En efecto, la Constitución misma dispuso que una de las reglas principales que rigen las relaciones entre los particulares y las autoridades es la de que ambos, en sus actuaciones, “deberán ceñirse a los postulados de la buena fe.”¹²

6. Frente al DERECHO AL DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.) ha manifestado la Corte Constitucional que:

⁹ No se permite ir contra el propio acto.

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-311 del 16 de junio del 2016, M.P. dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

¹¹ Corte Constitucional, Sentencia T-321 del 3 de mayo del 2007, M.P. dr. Rodrigo Escobar Gil.

¹² Corte Constitucional, Sentencia T-730 del 5 de septiembre del 2002, M.P. dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

“...El desconocimiento en cualquier forma del derecho al debido proceso en un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales que lo conforman, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas (C.P., art. 229), que en calidad de administrados deben someterse a la decisión de la administración, por conducto de sus servidores públicos competentes.” (Sentencia C-540 del 23 de octubre de 1997, Magistrado Ponente: Dr. Hernando Herrera Vergara).

Y por los errores en los Actos Administrativos, la posición que ha asumido la Corte Constitucional es la siguiente:

*“...Como regla general la acción tutela no es el mecanismo adecuado para controvertir las actuaciones administrativas, pues para ello existen las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, juez natural de este tipo de procedimientos, en donde la estructura del procedimiento judicial permite un amplio debate probatorio relativo a las circunstancias que podrían implicar una actuación de la Administración contraria a Derecho. Por esta razón, la acción de amparo solo cabría ante una vulneración o amenaza de vulneración ostensible y grave de derechos, que no pudiera detenerse o precaverse sino por medio de la decisión rápida del juez constitucional, o ante la comprobada ineficacia, según las circunstancias del caso, de la acción contenciosa legalmente prevista. No obstante, cuando la actuación administrativa a la que se acusa de ser vulneratoria de derechos fundamentales es aquella que culmina con la revocatoria de un acto propio por parte de la Administración, la jurisprudencia de esta Corporación ha sentado una doctrina según la cual la acción de tutela es procedente, en atención a los principios de buena fe y de seguridad jurídica. **En efecto, Si en dichas actuaciones administrativas no se observa el procedimiento legalmente previsto, y si ello repercute en la afectación del derecho al debido proceso de los interesados en la decisión administrativa, la acción de tutela se erige como un medio de defensa judicial adecuado, pero solamente si no existe otro mecanismo de defensa judicial que sirva para garantizar tales derechos, o si existiéndolo no se revela como un mecanismo de defensa eficaz en el caso concreto, o se cierne la amenaza inminente de un perjuicio irremediable sobre esta clase de derechos.***

(...)

*En relación con los actos administrativos que hayan creado o modificado una situación jurídica de carácter particular y concreto o reconocido un derecho de igual categoría, es necesario obtener el consentimiento expreso y escrito del respectivo titular para poder proceder a su revocatoria directa. La anterior regla general conoce dos excepciones a las que se refiere el inciso 2° del artículo 73 del C.C.A: una, la del acto que resulta de la aplicación del silencio administrativo positivo, y otra que se configura cuando es manifiesto que el acto administrativo fue obtenido ilícitamente. En los dos supuestos anteriores, **la Administración tiene la facultad de revocar su propio acto aún sin consentimiento del beneficiario, siempre que se agote como mínimo el procedimiento previsto en los artículos 14, 28, 34, 35 y 74 del Código Contencioso Administrativo** y que la manifiesta ilegalidad, tanto de las conductas reprochadas, como de los medios utilizados para lograr la expedición del acto administrativo, esté plenamente probada en el procedimiento administrativo que contemplan las referidas disposiciones.*

(...)

*Conforme al artículo 28 del C.C.A., en la actuación administrativa se aplicará ‘en lo pertinente’ lo dispuesto en el artículo 14 ibidem, que se refiere a la citación de terceros. No obstante, como ‘comunicación’ y ‘citación’ son términos que significan distintas cosas, pues comunicar es simplemente informar por cualquier medio sobre la existencia y objeto de la actuación administrativa, al paso que citar es el acto de la autoridad por medio del cual se ordena la comparecencia de una persona a dicha actuación, **la única manera de entender lo dispuesto en el artículo 28 cuando afirma que en las actuaciones administrativas se comunicará a los interesados la existencia y el objeto de la misma, para lo cual ‘se aplicará en lo pertinente’ lo dispuesto en el***

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

artículo 14, es considerando que “lo pertinente” es la manera en que se surtirá la comunicación, que será la misma en que se ordena llevar a cabo la citación cuando ella es requerida. **Es decir, ‘por correo a la dirección que se conozca si no hay otro medio más eficaz’, dando ‘a conocer claramente el nombre del peticionario y el objeto de la petición’...**”¹³ (Resaltado no es del texto)

7. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO: La Honorable Corte Constitucional ha sostenido la **PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCION DE TUTELA EN PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD CON EL MINIMO VITAL**, en Sentencia T- 256 de 2016¹⁴, determinando:

“(…)

3.4.1. *Advierte la Sala que, en esta ocasión, el caso no presenta mayores dificultades en relación con la observancia de la mayoría de los requisitos de procedencia de la acción de tutela^[4]. Por ello, a continuación, se detendrá con mayor profundidad en el análisis del cumplimiento del denominado principio de subsidiariedad.*

3.4.2. *Sobre el particular, es preciso señalar que la acción de tutela se encuentra concebida como un mecanismo ágil y sumario para la protección judicial de los derechos fundamentales (CP art. 86), la cual sólo está llamada a proceder cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, analizado tanto desde la perspectiva formal de su existencia, como desde la órbita material de su idoneidad y celeridad para brindar un amparo efectivo, pues se entiende que –por regla general– todos los jueces de la República están investidos de autoridad para asegurar su protección. Este mandato ha sido identificado por la jurisprudencia como el principio de subsidiariedad, cuyo propósito es el de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución y la ley a las diferentes autoridades judiciales, en desarrollo de los principios de autonomía e independencia de la actividad judicial^[5].*

Precisamente, a nivel normativo, el artículo 86 Superior establece que, “[e]sta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. De igual forma, el Decreto 2591 de 1991, “por el cual se reglamenta la acción de tutela”, dispone en el artículo 6 que la misma no procederá “cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales”. Esto significa que, como mandato general, la acción de tutela no es procedente cuando quien la interpone cuenta con otra vía de defensa judicial para ventilar el asunto y lograr su protección.

Ahora bien, en concordancia con el artículo 86 de la Constitución, el mismo artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 establece dos excepciones a la regla general de improcedencia. La primera de ellas, consignada igualmente en el artículo 86 del Texto Superior^[6], hace referencia a que la acción de tutela procederá también cuando, a pesar de la existencia de otros medios de defensa judicial, ésta se utilice como medio transitorio para evitar un perjuicio irremediable^[7]. Y, la segunda, determina que, bajo la misma hipótesis expuesta, la tutela resulta procedente cuando los otros mecanismos de defensa no sean eficaces para brindar un amparo de forma integral, dadas las circunstancias especiales del caso y la situación en la que se encuentra el solicitante^[8].

Así lo sostuvo la Corte en la Sentencia SU-961 de 1999^[9], al considerar que, “en cada caso, el juez está en la obligación de determinar si las acciones disponibles le otorgan una protección eficaz y completa a quien la interpone. Si no es así, si los mecanismos ordinarios carecen de tales características, el juez puede otorgar el amparo de dos maneras distintas, dependiendo de la situación de que se trate. La primera posibilidad, es que las acciones ordinarias sean lo suficientemente amplias para proveer un remedio integral, pero que no sean lo suficientemente expeditas para evitar el acontecimiento de un perjuicio irremediable. En este caso será procedente

¹³ Corte Constitucional, Sentencia T-215 del 23 de marzo del 2006, M.P. dr. Marco Gerardo Monroy Cabra

¹⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-256 del 17 de mayo del 2016, M.P. dr. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

la acción de tutela como mecanismo transitorio, mientras se resuelve el caso a través de la vía ordinaria”^[10]. La segunda posibilidad, es que las acciones comunes no sean susceptibles de resolver el problema de forma idónea y eficaz, circunstancia en la cual es procedente conceder la tutela de manera definitiva, como mecanismo directo de protección de los derechos fundamentales^[11].

Respecto de este último punto, este Tribunal ha entendido que el mecanismo ordinario previsto por el ordenamiento jurídico para resolver un asunto no es idóneo, cuando, por ejemplo, no permite resolver el conflicto en su dimensión constitucional o no ofrece una solución integral frente al derecho comprometido. En este sentido, esta Corporación ha dicho que: “el requisito de la idoneidad ha sido interpretado por la Corte a la luz del principio según el cual el juez de tutela debe dar prioridad a la realización de los derechos sobre las consideraciones de índole formal^[12]. La aptitud del medio de defensa ordinario debe ser analizada en cada caso concreto, teniendo en cuenta, las características procesales del mecanismo, las circunstancias del peticionario y el derecho fundamental involucrado”^[13]. En todo caso, cuando el amparo se solicita frente a un sujeto de especial protección constitucional (v.gr. una persona de la tercera edad; un niño, niña o adolescentes; una mujer embarazada o en período de lactancia; una persona inválida o en situación de discapacidad), el juicio de procedencia de la acción de tutela debe hacerse menos riguroso^[14].

(...)

3.4.4. Precisamente, en cuanto a la protección de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo o lactancia, la Corte ha sostenido que resulta procedente la acción de tutela, con ocasión de la estrecha relación que guarda el amparo con el principio de no discriminación, y con la especial situación de indefensión que se genera, pues la terminación del vínculo por lo general afecta la fuente de la cual derivan su sustento y, en muchas ocasiones el de su familia, requiriendo de la intervención del juez constitucional para asegurar la defensa de sus derechos a la vida digna, al mínimo vital y a la seguridad social, lo cual difícilmente se puede obtener, con el mismo grado de eficacia, a través del ejercicio de los otros mecanismos de defensa judicial.

De esta manera, la jurisprudencia ha señalado que cuando lo que se reclama es la efectividad de la protección especial a la maternidad^[20], procede la tutela como mecanismo judicial prevalente^[21], pues tal salvaguarda permite asegurar la eficacia de los mandatos consagrados en el ordenamiento constitucional y en los instrumentos internacionales, a través de los cuales se exige la defensa de los derechos de las trabajadoras^[22], se proscribe la discriminación^[23] y se aseguran los derechos del hijo recién nacido o que está por nacer^[24]; siendo primordial que durante el período de gestación, e incluso post parto, las necesidades de la madre y el niño sean atendidas oportuna e integralmente... (Negrilla y Subrayado fuera del texto original).

Se debe insistir que, al encontrarme en estado de embarazo, la Corte Constitucional ha unificado su criterio jurisprudencial de especialísima protección en Sentencia SU-075 del 2018¹⁵ (se transcribe *in extenso*):

“...FUERO DE MATERNIDAD-Alcance

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 de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación...”

(...)

¹⁵ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 del 24 de julio del 2018, M.P. dra. Gloria Stella Ortiz Delgado.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

2. El precedente judicial vigente en materia de estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas^[130].

2.1. Fundamento constitucional de la protección de las mujeres embarazadas

11. Desde sus primeros años, la Corte Constitucional ha reconocido que la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un mandato superior que se deriva principalmente de cuatro fundamentos constitucionales^[131]:

(i) **El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad^[132]**, el cual se encuentra previsto en el artículo 43 de la Constitución. Dicha norma señala expresamente que las mujeres tienen derecho a gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y que deben recibir un subsidio alimentario, en caso de desempleo o desamparo^[133]. Así, la jurisprudencia constitucional ha destacado que este enunciado implica a su vez dos obligaciones a cargo del Estado: la especial protección de la mujer embarazada y lactante –sin distinción–, y **un deber prestacional que consiste en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada**. En este sentido, se trata de una protección general para todas las mujeres gestantes^[134].

(ii) **La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral**, la cual ha sido destacada por esta Corporación en reiteradas oportunidades^[135]. El fin de la salvaguarda en este caso es impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia^[136]. De este modo, el fuero de maternidad, encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución^[137] que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en estado de embarazo ha sido ampliamente desarrollada por numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC) (artículo 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (artículos 20 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) (artículos 2° y 6°), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará– (artículos 4° y 6°) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículo 11). Así mismo, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son un referente especialmente relevante en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo^[138].

(iii) **La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida** se erige también en un sustento normativo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como lo ha reiterado este Tribunal^[139]. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional, implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional, sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad.

De este modo, la protección de la mujer durante el embarazo también responde al valor que la Constitución le confiere a la vida en gestación, para lo cual contempla una protección específica y diferenciable de aquella que se otorga al derecho a la vida^[140]. Con todo, no puede perderse de vista que, como fue establecido en la **Sentencia C-355 de 2006**, “a pesar de su relevancia constitucional la vida no tiene el carácter de un valor o de un derecho de carácter absoluto y debe ser ponderada con los otros valores, principios y derechos constitucionales”^[141].

Así mismo, la **Sentencia SU-070 de 2013** señaló que “la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

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^[142].

Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente^[143]. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha afirmado que la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también **la protección de la maternidad**, es decir, 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^[144].

(iv) Por último, **la relevancia de la familia en el orden constitucional** es una justificación adicional de la especial protección de la mujer gestante y lactante^[145].

12. En consecuencia, los fundamentos constitucionales a los cuales se ha aludido cimientan la especial protección que deben recibir las mujeres durante la gestación y la lactancia la cual, en el ámbito laboral, se materializa en el fuero de maternidad, entre otras garantías. No obstante, es preciso resaltar que los cuatro principios que sustentan la garantía del fuero de maternidad se encuentran relacionados de forma inescindible y **se han estructurado históricamente a partir de la salvaguarda del derecho a la igualdad de las mujeres** en el trabajo^[146].

En efecto, la garantía de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres en estado de embarazo o en el periodo de lactancia constituye una acción afirmativa en favor de aquellas que responde a la desventaja que afrontan, pues deben soportar los mayores costos de la reproducción y de la maternidad, los cuales tradicionalmente son asumidos únicamente por las mujeres.

Además, estas deben ausentarse temporalmente de su cargo para ejercer la maternidad, especialmente las primeras labores de cuidado de los niños recién nacidos. Ello, a su turno, representa un desincentivo para el empleador, pues la contratación de mujeres que ejerzan ambos roles simultáneamente (el de trabajadora y el reproductivo) se ha percibido por algunos como un detrimento del objetivo productivo y eficiente de una empresa. Por tanto, el ejercicio del rol reproductivo implica una desventaja para las mujeres en el mercado laboral.

13. Así, con el propósito de equilibrar las condiciones laborales entre hombres y mujeres y evitar la discriminación de aquellas, se profirió la Ley 53 de 1938^[147], que fue la primera norma en Colombia en establecer la protección laboral de la mujer en estado de embarazo, al prohibir su despido por dicho motivo^[148]. Su objetivo era contrarrestar la desventaja en la que se encontraban las mujeres que eran despedidas por su estado de gravidez, el cual era visto en ese entonces como una incapacidad para llevar a cabo sus labores y como un costo para los empleadores, ya que las trabajadoras debían ausentarse del empleo para atender el parto. Lo anterior, generaba una inestabilidad laboral que ponía a la mujer en situación de indefensión en razón de los costos de la reproducción^[149].

Posteriormente, los Decretos 1632 de 1938 y 2350 de 1938 establecieron, respectivamente: (i) la obligación de solicitar el permiso de un inspector de trabajo para despedir a una mujer embarazada; y, (ii) en caso de no obtener dicha autorización, la presunción de que el despido se había dado por causa del embarazo. Consecutivamente, el Decreto 2663 de 1950 codificó estas disposiciones en un solo cuerpo normativo y esencialmente fueron reproducidas en el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, CST)^[150].

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

14. A continuación, el artículo 8° de la Ley 73 de 1966 determinó la nulidad del despido que el empleador efectúe durante la licencia de maternidad sin el cumplimiento de los requisitos legales. Por su parte, la Ley 50 de 1990, que también modificó el artículo 239 del CST, aumentó el periodo de licencia de maternidad a 12 semanas, extendió las protecciones para la madre y el padre adoptantes que no tuvieran esposa o compañera permanente y amplió el número de semanas de indemnización de despido por embarazo^[151].

Luego, la Ley 1468 de 2011 reformó las normas del CST en relación con el despido de la mujer embarazada, al añadir el derecho a disfrutar del pago de las 14 semanas de descanso remunerado si la mujer no ha disfrutado su licencia de maternidad, con ciertas extensiones en casos de hijos prematuros o partos múltiples^[152] y, además, se introdujeron modificaciones en la sanción, de acuerdo con el tipo de contrato.

Recientemente, la Ley 1822 de 2017 extendió la licencia de maternidad a 18 semanas y puntualizó que el despido de la mujer gestante o lactante debe contar con autorización del Ministerio del Trabajo. Igualmente, precisó algunas nociones en relación con el derecho a disfrutar del pago de la licencia de maternidad, pero mantuvo en esencia la regulación prevista anteriormente^[153].

15. Por último, es pertinente resaltar que esta Corporación, en sede de control abstracto de constitucionalidad, ha proferido dos decisiones particularmente relevantes sobre esta materia.

Por una parte, mediante la Sentencia **C-470 de 1997**^[154], la Corte Constitucional declaró la exequibilidad del artículo 239 del CST en el entendido de que carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe justa causa probada para el despido^[155]. Por otra, a través de la **Sentencia C-005 de 2017**^[156] se condicionó la constitucionalidad de los numerales 1º del artículo 239 y 1º del artículo 240 del CST. En este caso, se extendió la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel^[157].

16. Como se evidencia a partir del anterior recuento normativo, la estabilidad laboral reforzada para las trabajadoras en estado de gestación es una respuesta a la discriminación histórica que han afrontado las mujeres en el ámbito laboral, quienes fueron y aún son despedidas por causa del embarazo. Así, en razón de la situación de desventaja histórica a la que ha sido sometida la mujer trabajadora –el despido en razón del embarazo–^[158], el fuero de maternidad se encamina a potenciar su estabilidad en el trabajo y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su rol reproductivo.

2.2. El contenido de la protección del fuero de maternidad y las reglas generales aplicables a dicha garantía.

17. De conformidad con lo expuesto en el acápite precedente, desde 1938 se han previsto medidas encaminadas a la promoción de la igualdad de las mujeres trabajadoras, las cuales han derivado en un **fuero de maternidad** (concepto que, por supuesto, incluye al fuero de lactancia) cuyo grado de protección se ha incrementado progresivamente, en cumplimiento de los mandatos de la Constitución Política. Así, el fuero de maternidad es una regulación legal que materializa el mandato de igualdad y la especial protección a la mujer embarazada de los cuales se deriva el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

En la actualidad, el fuero de maternidad se encuentra previsto primordialmente en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales contienen distintas medidas de protección:

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

(i) El numeral 1° del artículo 239 del CST impone una **prohibición general de despido a las mujeres** por motivo de embarazo o lactancia y precisa que dicha desvinculación únicamente puede realizarse con “la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”;

(ii) En consonancia con la norma anterior, el artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo “o los tres meses posteriores al parto”, el empleador necesita **la autorización del inspector del trabajo** o del alcalde municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Así mismo, este permiso de desvinculación sólo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST^[159].

(iii) El numeral 2° del artículo 239 del CST establece una **presunción**, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto **tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia**.

(iv) El numeral 3° del artículo 239 del CST prevé una **indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo** (o del alcalde municipal según el caso), la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo^[160].

(v) El numeral 4° del artículo 239 del CST indica que si la mujer trabajadora no ha disfrutado del descanso remunerado que corresponde a su licencia de maternidad, “tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia”. En otras palabras, cuando por alguna “razón excepcional” exista alguna interrupción total o parcial del período de descanso remunerado al cual tiene derecho, **se debe efectuar el pago correspondiente a la licencia de maternidad** durante dicho término^[161].

(vi) Finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, **sanciona con la ineficacia** “el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos”, es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.

18. De este modo, la regulación legal del fuero de maternidad contempla varias medidas orientadas a garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres. No obstante, la Sala estima necesario llevar a cabo dos precisiones sobre esta materia.

19. En primer lugar, que el fuero de maternidad no constituye una “patente de corso” para mantenerse en el empleo, en la medida en que, cuando exista una justa causa de terminación del contrato, la trabajadora puede ser desvinculada siempre y cuando medie autorización del inspector del Trabajo o del alcalde municipal. Así las cosas, no se trata de una prohibición absoluta de terminación del contrato sino que, debido a las particulares condiciones de la mujer gestante o lactante, se impone una formalidad adicional, consistente en el requisito de acudir al Ministerio del Trabajo.

20. En segundo lugar, es importante señalar que el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación **hasta que culmina el período de lactancia** previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Así lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que ha distinguido entre la presunción de desvinculación en razón del embarazo (prevista en el numeral 1° del artículo 239 del CST) y la extensión de la garantía de ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST)^[162].

En tal sentido, la presunción de que la terminación del contrato se debió al estado de gravidez únicamente es aplicable en el período de gestación y dentro de los cuatro meses posteriores al parto. No obstante, ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular injustamente a una trabajadora al

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

inicio del quinto mes posterior al parto, cuando ha culminado el término de su licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en el embarazo.

21. De este modo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó que “en el segundo trimestre posterior al parto, y por efecto del uso de los períodos de descanso por lactancia, **permanece vigente la protección a la trabajadora lactante**, pero la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la fórmula ecuménica del artículo 177 del CPC (...), hoy prevista por el artículo 167 del CGP”^[163]. En esta medida, se aplica la regla general según la cual incumbe al demandante probar aquello que alega.

Por tanto, aunque la presunción según la cual la terminación del contrato se debió a la condición de gestante culmina transcurrido el cuarto mes posterior al parto, la protección a la trabajadora lactante se mantiene. Así, durante las semanas siguientes a dicho período, mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada **en los términos del artículo 241 del CST**, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo.

22. En consecuencia, 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 de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación.

2.3. La Sentencia SU-070 de 2013. El precedente vinculante en materia de protección laboral reforzada a las mujeres embarazadas.

23. Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la **Sentencia SU-070 de 2013**^[164], a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia:

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo **procede cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente^[165]:

(a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;

(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

(ii) No obstante, el **alcance de la protección** se debe determinar a partir de dos factores:

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada^[166].

24. En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

en el cual se hallaba vinculada, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa.

25. De este modo, pueden existir distintos tipos de medidas entre las cuales se encuentran: (i) el reintegro de la trabajadora; (ii) el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir; (iii) las indemnizaciones previstas en el CST; (iv) la obligación de reconocer las cotizaciones durante el período de gestación y hasta que la empleada tenga derecho a la licencia de maternidad, entre otras.

26. Sobre el particular, cabe resaltar que la Corte Constitucional ha establecido que la protección a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres se concreta, en principio, mediante el reintegro o la renovación del contrato de trabajo (según el caso). No obstante, también ha señalado que la salvaguarda de la alternativa laboral de las mujeres gestantes y lactantes también se protege “desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del(a) recién nacido(a)”^[167].

Por consiguiente, “cuando es improcedente el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad”^[168].

A continuación, la Sala abordará respectivamente cada uno de los aspectos que determinan el alcance de la protección a las mujeres en estado de gestación o de lactancia.

2.3.1. El conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador como componente para determinar el alcance de la protección laboral a la maternidad.

27. El precedente constitucional vigente indica que no es necesaria la comunicación escrita del embarazo al empleador para que la trabajadora tenga derecho a la protección constitucional derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de la gestación. Al respecto, lo primero que se debe precisar, es que el **conocimiento del embarazo de la trabajadora** por parte del empleador, no es requisito para establecer si existe fuero de maternidad, sino para **determinar el grado de protección** que debe brindarse^[169].

Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido que si el empleador tuvo noticia del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina una “**protección integral y completa**, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo”^[170]. En contraste, la ausencia de conocimiento da lugar a una “**protección más débil**, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido”^[171].

28. Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte ha destacado que el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no reviste de mayores formalidades, ya que puede darse por medio de la notificación directa y escrita, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia verbal de un tercero^[172].

Así, este Tribunal ha determinado que existen circunstancias en las cuales se entiende que el empleador conocía del estado de gravidez de una trabajadora. Por ejemplo, ha estimado que el embarazo configura un **hecho notorio** cuando: (i) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (ii) se solicitan permisos

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (iii) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otros^[173].

29. Igualmente, esta Corporación ha concluido que el empleador tenía conocimiento del embarazo “cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo”^[174]. Por tanto, no resulta necesaria la notificación escrita o expresa acerca de la condición de gestante de la trabajadora, sino que basta que el empleador conozca de dicho estado **por cualquier medio**^[175].

En tal sentido, ha planteado que **las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter indicativo y no taxativo** y que los jueces de tutela deben analizar las circunstancias propias de cada caso concreto para determinar si el empleador tuvo noticia de la condición de gestante de la trabajadora^[176].

La Sala Plena resalta que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador. Por consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del **principio de libertad probatoria**. De este modo, es indispensable señalar que **no existe una tarifa legal** para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros.

30. En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.

2.3.2. La alternativa laboral en la cual se desempeña la trabajadora como elemento para establecer el grado de protección laboral a la maternidad.

31. La jurisprudencia constitucional ha indicado que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes. Es decir, es irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe^[177].

De esta manera, la garantía del fuero de maternidad y lactancia cubre todas las modalidades y alternativas de trabajo dependiente, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del vínculo contractual. En este sentido, “el fundamento que sostiene la posibilidad de adoptar medidas de protección en **toda** alternativa de trabajo de las mujeres embarazadas, es la asimilación de estas alternativas a una **relación laboral** sin condiciones específicas de terminación; categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de partida para la aplicación de la protección contenida en el denominado fuero de maternidad”^[178].

32. Ahora bien, como se expuso anteriormente, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la modalidad del contrato es uno de los factores que determina el **alcance de la protección** a la cual tienen derecho las trabajadoras que son desvinculadas en estado de embarazo. Por tanto, en el siguiente

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

acápites la Sala procederá a presentar cada uno de los escenarios establecidos en la **Sentencia SU-070 de 2013**^[179].

2.3.3. Reglas en función de la modalidad del vínculo laboral.

(...).

2.3.4.4. Vinculación en provisionalidad en cargos de carrera administrativa.

39. Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, de conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013, se aplican las siguientes reglas:

(i) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse entre 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 surtir 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.

(...)”

93. Adicionalmente, el precedente constitucional ha establecido la prohibición de excluir completamente del sistema de salud a una mujer en estado de embarazo. Por ejemplo, en la Sentencia SU-111 de 1997 se reiteró la regla en mención toda vez que no se protegen únicamente sus derechos a la salud y a la maternidad, sino también el valor de la vida:

"Adicionalmente, esta misma jurisprudencia ha definido también que el alcance de la seguridad social como derecho fundamental, surge igualmente cuando quien pretende hacerlo valer es una persona que requiere de una especial protección por parte del Estado, como es el caso de los niños, las personas de la tercera edad y las mujeres cabeza de familia, entre otras.

*(...)Y no cabe la renuncia o la exclusión de estos derechos, menos aun cuando se trata de una mujer embarazada porque la protección ya no es solamente por el derecho a la salud sino por el derecho a la maternidad, y no solo es para la mujer sino también para el nasciturus. Se considera que esta protección se basa en los artículos 5, 42, 43, 44 y 53 de la C. P. y también en el artículo 13 ibídem porque “la protección a la mujer embarazada tiene otro fundamento constitucional, a saber la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos”. Luego, **no es constitucional que se expulse del sistema de seguridad social en salud a una mujer embarazada, que por mandato constitucional (artículo 43) goza de especial asistencia y protección del Estado.**^[268] (Negrilla fuera del texto original)*

(...)

7.2.2. La estabilidad laboral reforzada para las mujeres en razón de la maternidad

117. Como se expuso anteriormente, el fundamento de la protección del fuero de maternidad tiene cuatro sustentos: (i) el mandato del artículo 43 acerca de la especial protección de la mujer embarazada

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

y en periodo de lactancia y en el caso de estar desamparada la obligación de otorgar un subsidio alimentario; (ii) la protección de la mujer embarazada de la discriminación en el trabajo, específicamente de su despido por la maternidad; (iii) la protección de la mujer como gestora de vida y los derechos de los niños; y (iv) la protección a la familia. Aunque los cuatro fundamentos hacen parte del desarrollo constitucional del fuero de maternidad, ninguno puede ser escindido del segundo de los elementos, que es el objetivo central de esta protección. Así, si desaparecen los motivos de discriminación que fundamentan la protección de la mujer en el ámbito laboral por el embarazo, la acción afirmativa **cambia la naturaleza de la protección y aun cuando puede, por ejemplo, sustentarse para el caso de las licencias de maternidad o paternidad en razón a la protección a la familia deja de proteger a la mujer en el ámbito laboral para garantizar otros valores diferentes.**

118. De este modo, a partir del recuento normativo realizado en esta Sentencia en los fundamentos jurídicos 13 y 14, se demuestra que el principal sustento de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres se encuentra en atender a una situación de desventaja histórica a la que ha sido sometida la mujer trabajadora: el despido en razón del embarazo y así, independientemente de los efectos de la medida en relación con el acceso al trabajo para las mujeres por el costo de la mano de obra femenina, potenciar la estabilidad laboral de la mujer y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su rol reproductivo. Entonces, la medida de estabilidad reforzada para la mujer embarazada es una respuesta histórica a la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral que eran y siguen siendo despedidas por razón del embarazo. Su objetivo principal es: (i) proteger los ingresos de la mujer al hogar; y (ii) su posibilidad de ejercer dos roles simultáneos, la maternidad y el trabajo, sin que el primero impacte el segundo y su desempeño en el mismo.

119. La jurisprudencia constitucional, al interpretar armónicamente el artículo 13 de la Constitución, en lo relativo a la obligación del Estado de adoptar medidas positivas para enfrentar la discriminación de la mujer, con los artículos 43, en cuanto a la especial protección y asistencia de la mujer durante el embarazo y después del parto mediante el otorgamiento de un “subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”, y 53, en relación con la “estabilidad en el empleo” y la “protección especial a la mujer y a la maternidad” ha desarrollado esta garantía como una que también se deriva de una situación de debilidad manifiesta por el embarazo^[295].

Adicionalmente, ha establecido que ésta encuentra su fundamento en la protección a la familia y de los derechos de los niños, con base en lo cual ha dicho que: (i) “a la mujer embarazada se le debe brindar una especial protección estatal como “gestadora de vida que es”; (ii) “la protección a la mujer trabajadora gestante tiene como fundamento a la presunción de que la vida que se está gestando es protegida, cuando la madre goza efectivamente de sus derechos fundamentales, especialmente de su derecho al trabajo, del cual se deriva el sustento económico que le va proveer lo necesario para cuidar de su hijo por nacer”; y (iii) “los mandatos contenidos en los artículos 5 y 42 de la Carta Política también han sido considerados como fundamentos constitucionales del derecho aludido, gracias a la relevancia que tiene la institución de la familia, y por ende, la mujer gestante, como base de la sociedad”^[296].

Por lo tanto, la estabilidad laboral de la mujer embarazada comparte dos fundamentos, uno inicial, de protección a la permanencia de la mujer en el trabajo frente a la discriminación del despido por dicha condición; y otro posterior, relacionado con el disfrute de la licencia de maternidad, que busca proteger a los niños recién nacidos y a la institución familiar desde la protección a la mujer trabajadora. En el contexto de esta medida, al segundo de los fundamentos no se le puede dar una lectura escindida del primero, que en esencia es una acción afirmativa para asegurar la permanencia en el trabajo de las mujeres que ejercen su rol reproductivo, lo cual se traduce en una protección respecto del despido y en un beneficio que otorga autonomía económica.

120. Así pues, la desventaja de la que surge la protección se encuentra en que la mujer, al soportar los mayores costos de la reproducción y tener que ausentarse durante un tiempo para ejercer la maternidad

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

desencadena, a su vez, costos para el empleador que debe asumir sus ausencias en el trabajo y, en un principio, tenía que arrojarse el pago de una doble erogación: el salario durante la licencia de maternidad y el salario de la persona que debía remplazar a la primera. De lo anterior surge que, dado que los costos de la maternidad son tradicionalmente asumidos sólo por las mujeres, el ejercicio de ese rol las pone en desventaja en el mercado laboral.

En consecuencia, el despido por esta razón es una violación del derecho al trabajo, ya que la condición de mujer y los costos de la reproducción hacen que se interrumpa, de forma definitiva, el ejercicio de la labor por el despido. Entonces, la desigualdad está relacionada con que la contratación de mujeres que ejerzan dos roles simultáneamente, uno reproductivo y otro como trabajadora, se ha percibido como un detrimento del objetivo productivo y eficiente de una empresa. En estos términos, el ejercicio de la maternidad se ha visto como una desventaja en el ámbito laboral, de ahí que la medida de la estabilidad laboral reforzada busca superarla mediante el otorgamiento de un privilegio.

121. De otra parte, **el fuero de maternidad y la licencia de maternidad aun cuando están ligados, son diferenciables**, pues la segunda tiene objetivos específicamente relacionados con las protecciones de los artículos 5°, 43 y 44 de la Carta Superior. Por lo tanto, los beneficios del disfrute de la licencia de maternidad, destinada para que las mujeres puedan cuidar del recién nacido, tienen una incidencia directa en la protección de la familia y los derechos de los niños, pero éstos no deben confundirse con la ventaja laboral de permanencia para la mujer en el trabajo durante ese periodo. Es decir, una cosa es disfrutar de la licencia, que tiene el propósito de cuidar la familia y a los recién nacidos y otra cosa es la prevención de que el ejercicio del rol reproductivo desencadene para la mujer la imposibilidad de continuar en el empleo. La finalidad de la estabilidad laboral también está relacionada con la protección del derecho al trabajo, de la independencia económica y, en algunos casos, de la concreción del proyecto de vida.

122. Por lo tanto, cuando se escinde el fundamento principal del fuero de maternidad, el cual representa una protección de la mujer respecto de la discriminación en el ámbito del trabajo, para cobijar otros supuestos, es decir, cuando se otorga, como en este caso, una protección exclusivamente basada en el deber de solidaridad, la acción afirmativa pierde sustento y se desdibuja la garantía de no discriminación de las trabajadoras.

Adicionalmente, tal determinación hace que el costo de la labor femenina sea mayor respecto a la del hombre (y no propiamente porque se remunere mejor) y genera que el mercado laboral prefiera el trabajo de los hombres por encima del de las mujeres en edad reproductiva. Lo anterior, perpetúa la discriminación hacia las mujeres trabajadoras, al imponer más barreras a su acceso al espacio laboral, como se pasa a explicar...” (Negrillas del texto, negrillas y subrayas en párrafos son mías)

Y la Sentencia T-800A de 2011¹⁶, de manera pacífica, ha establecido la protección del fuero de maternidad, hasta dentro de los seis (6) meses posteriores al parto, estableciendo:

“(…)

6. La estabilidad laboral reforzada de las funcionarias con fuero de maternidad que ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa y su paso a la estabilidad laboral intermedia una vez finalizan el periodo de hora de lactancia.

6.1. La jurisprudencia constitucional ha señalado que los servidores públicos que se encuentran en provisionalidad gozan de cierta estabilidad laboral que ha denominado como intermedia²¹. Es intermedia porque si bien no tienen la misma estabilidad de los funcionarios de carrera administrativa que se encuentran en propiedad luego de haber agotado un concurso de méritos, en contraste, tampoco su desvinculación puede

¹⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-800A del 21 de octubre de 2011. M.P. dr. Luis Ernesto Vargas Silva.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

asimilarse a la de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, para quienes su permanencia en el cargo depende de la facultad discrecional del nominador debido a que cumplen funciones de confianza y manejo. Frente a éstos últimos, la jurisprudencia constitucional ha reconocido una estabilidad laboral precaria²².

6.2. Centrando nuestro estudio en los cargos de carrera cuya vinculación se cumple en provisionalidad, la Sala considera que la estabilidad laboral intermedia de que gozan estos funcionarios se materializa en que su desvinculación no puede hacerse de manera discrecional, sino que debe ser motivada en una justa causa que objetivamente sustente la separación del cargo, como lo son: la comisión de una falta penal o disciplinaria, o la elección de un funcionario por medio de la realización de un concurso de méritos, todo lo cual debe determinarse atendiendo al respeto y protección de los derechos de debido proceso y de defensa²³. Quiero ello decir que el retiro de estos funcionarios debe hacerse mediante acto administrativo debidamente motivado²⁴, ya que la estabilidad intermedia a la que se hace referencia, se concreta en que al ser desvinculados se les indiquen específicamente las razones de su declaración de insubsistencia.

El ordenamiento legal ha previsto que los cargos de carrera pueden proveerse en provisionalidad cuando se presentan vacancias definitivas o temporales "mientras éstos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal"²⁵. Lo anterior significa que cuando una persona agota todas las etapas propias del concurso de méritos y obtiene el primer puesto en la lista de elegibles desplazada al funcionario que viene ocupando el cargo en provisionalidad. Esta situación en sí misma considerada no vulnera derechos fundamentales, ya que el funcionario que ejerce el cargo en provisionalidad conoce que su situación administrativa laboral es de estabilidad temporal y que en cualquier momento puede posesionarse en el empleo una persona que detenta un mejor derecho derivado del concurso de méritos para proveer en propiedad.

Ahora bien, la pregunta que surge es la siguiente: ¿qué acontece cuando el funcionario que ejerce en provisionalidad el cargo de carrera es una mujer cobijada temporalmente por el fuero de maternidad, y la persona que ocupa el primer puesto de la lista de elegibles reclama su nombramiento en propiedad e inmediata posesión en el mismo? Para dar respuesta a este interrogante, **resulta adecuado señalar que el numeral 1º del artículo 51 de la Ley 909 de 2004, establece una ‘protección a la maternidad’ dentro de la normatividad que regula los empleos públicos y la carrera administrativa, señalando que no se puede retirar del servicio a la funcionaria que haya sido nombrada en provisionalidad antes del 23 de septiembre de 2004 (fecha en que entró a regir dicha ley), mientras se encuentre en estado de embarazo o disfrutando de la licencia de maternidad. Una vez finalice dicho fuero, el concursante que ocupó el puesto más destacado en la lista de elegibles podrá tomar posesión y ejercer plenamente el cargo de carrera administrativa.**

El artículo en comento es un perfecto desarrollo de la garantía constitucional que dispensa protección especial a la mujer durante el embarazo y después del parto, esto es, dentro de los 6 meses siguientes al nacimiento de la criatura que estaba en gestación (artículos 43 Superior y 238 del CST), la cual en especial debe acontecer con ocasión de las relaciones laborales donde existe una clara subordinación de la trabajadora a su empleador. Precisamente, sobre el tema esta Corporación en sentencia T-245 de 2007, estableció que 'la estabilidad laboral reforzada que ofrecen las disposiciones del texto constitucional, entre las que se incluyen aquellas que componen el bloque de constitucionalidad, se materializan en el derecho fundamental específico que ha sido reconocido en nuestro ordenamiento a la mujer embarazada, según el cual no puede ser separada de su cargo, o ser sometida a cualquier forma de discriminación en el empleo, por razón de su estado de gravidez'. Bastaría con agregar que dicho reconocimiento opera también para la mujer que se encuentra disfrutando de la licencia de maternidad y de la hora de lactancia.

Por consiguiente, hasta tanto la funcionaria que ejerce el cargo de carrera administrativa en provisionalidad finalice su hora de lactancia, cuenta con una estabilidad laboral reforzada la cual varía a intermedia una vez el nasciturus cumpla 6 meses de edad, es decir, una vez finalice aquella su hora de lactancia. A partir de ese momento, la persona que tenga el mejor derecho en la lista de elegibles para acceder al cargo de carrera administrativa en propiedad, podrá ser nombrada y tomar posesión del mismo...

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

Al ostentar la parte accionante una calidad de especial protección, con base en la Sentencia T-084 de 2018¹⁷, que extiende la cobertura de esta protección especial, es procedente brindar la protección a través de la Acción de Tutela, por el inminente daño que se me estaría generando al desvincularme injustificadamente de mi empleo, ya que sobre mis hombros recaen todas las cargas económicas familiares en que se pueden incurrir para el desarrollo completo de un ser humano, esto incluye: alimentación, vestimenta, educación, recreación entre muchos otros. Por esto, es de máxima importancia la conservación de dicho cargo, puesto que ésta es la única fuente de ingresos de mi hogar, que puede garantizar una calidad de vida digna. Siendo así, la honorable Corte Constitucional en la Sentencia citada ha destacado que las políticas o medidas del Estado encaminadas a favorecer a determinadas personas o grupos, son establecidas con el fin de eliminar o disminuir desigualdades o discriminaciones, y éstas gozan de especial protección constitucional.

En relación con las **medidas afirmativas** en favor de las personas que gozan de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA y el procedimiento a seguir, en los casos en que la lista de elegibles para la provisión definitiva de empleos públicos de carrera administrativa esté conformada por un número menor de personas que el de vacantes ofertadas, el **Decreto 1083 de 2015** consagra:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.**
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.**
- 3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.**
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.” (Negrillas y subrayas son mías).

¹⁷ Corte Constitucional, Ob. Cit.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

De acuerdo con el Parágrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, si en un concurso de méritos se convocan cinco (5) cargos y en la lista de elegibles quedan tres (3) personas, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad, acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia, ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia y tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Así las cosas, de conformidad con las pruebas obrantes en la presente acción Constitucional, se deduce con mediana claridad la especialísima protección que gozo en torno a mi vinculación en provisionalidad definitiva por la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO**; protección que desconocen los **Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 (Directivos Docentes y Docentes)**, convocados por el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, al no haber aplicado de manera correcta las garantías establecidas en el **parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019**, los **artículo 1º y 2º de la Ley 1822 del 4 de enero de 2017**, el **artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021** y el **numeral 3º del artículo 4º de la Ley 2244 del 11 de julio de 2022**, por lo que se ha contravenido tanto el ordenamiento Constitucional como legal, haciendo indispensable un pronunciamiento judicial con carácter urgente, que garantice la protección in mediata a mis derechos fundamentales conculcados y evite así un perjuicio irremediable.

V. DEL PERJUICIO IRREMEDIABLE

Para la procedencia de la presente Acción de Tutela, se debe establecer que, la vulneración a los derechos fundamentales conculcados por las Entidades configura una amenaza cierta y que la misma, a su vez, deviene de manera latente en la materialización de un perjuicio irremediable, lo que hace necesario un pronunciamiento Constitucional de urgencia. Así las cosas, la Corte ha manifestado:

*“...En cuanto a la cualificación de los hechos que configuran la inminencia de un perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional ha contemplado que ese perjuicio **(i) debe ser inminente; (ii) debe requerir de medidas urgentes para ser conjurado; (iii) debe tratarse de un perjuicio grave; y (iv) solo puede ser evitado a partir de la implementación de acciones impostergables.** El perjuicio ha de ser inminente: "que amenaza o está por suceder prontamente". Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. (...) Hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio...”¹⁸ (Negrillas y subrayas no son del texto original).*

De conformidad con la prueba documental adjuntada, se encuentra acreditado el perjuicio irremediable, pues de continuarse con los **Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 (Directivos Docentes y Docentes)**, convocados por el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, ya que se encuentra pendiente la publicación de los resultados definitivos en SIMO, una vez se dé respuesta a la totalidad de las reclamaciones para las Pruebas Escritas Docentes de Área Idioma Extranjero Inglés de los Procesos de Selección 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 Directivos Docentes y Docentes – Población Mayoritaria, siguiendo entonces la **PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE PRUEBAS Y APTITUDES**, previo a la **VALORACIÓN DE ANTECEDENTES** y la **PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DE ANTECEDENTES**, lo cual decantaría de forma inmediata, en el establecimiento y formalización en la **CONFORMACIÓN DE LA LISTA DE ELEGIBLES**, la cual, de quedar en firme y atendiendo a los plazos próximos a cumplirse por el calendario fijado por la **COMISIÓN**

¹⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-956 del 19 de diciembre de 2013. M.P. dr. Luis Ernesto Vargas Silva.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, daría pie a la respectiva AUDIENCIA DE ESCOGENCIA DE PLAZA y la consecuente DESVINCULACIÓN (POR TERMINACIÓN) DE MI VINCULACIÓN PROVISIONAL EN VACANCIA DEFINITIVA, sin el respeto de la protección especial por la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, materializándose así la vulneración inminente y grave de los derechos fundamentales mencionados.

Al respecto, la Sentencia T-318 de 2017¹⁹ ha conceptualizado el perjuicio irremediable, así:

“(...) De acuerdo con la doctrina constitucional pertinente, un perjuicio irremediable se configura cuando el peligro que se cierne sobre el derecho fundamental es de tal magnitud que afecta con inminencia y de manera grave su subsistencia, requiriendo por tanto de medidas impostergables que lo neutralicen. Sobre las características jurídicas del perjuicio irremediable la Corte dice en su jurisprudencia lo siguiente:

En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable...”

Así mismo, este Tribunal, ha destacado que cuando se trata de esta hipótesis, el accionante deberá acreditar: (i) una afectación inminente del derecho -elemento temporal respecto al daño-; (ii) la urgencia de las medidas para remediar o prevenir la afectación; (iii) la gravedad del perjuicio – irremediable.

Ahora bien, en cuanto al segundo supuesto, que hace referencia a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, se tiene que este “ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata. La idoneidad del medio judicial puede determinarse, según la Corte lo ha indicado, examinando el objeto de la opción judicial alternativa y el resultado previsible de acudir a ese otro medio de defensa judicial”. Así, el juez constitucional deberá efectuar un análisis particular del caso en concreto, pues en este podría percatarse que la acción ordinaria no permite resolver la cuestión en una dimensión constitucional o adoptar las medidas necesarias para la protección de los derechos fundamentales afectados.

En síntesis, la acción constitucional no puede desplazar al juez ordinario y solo subsidiariamente, en eventos excepcionales definidos por la jurisprudencia, aquella puede invocarse para solicitar una protección transitoria, o una protección definitiva. Cuando se invoca el perjuicio irremediable, el peticionario debe acreditarlo aportar mínimos elementos de juicio que le permitan al juez constitucional comprobar la existencia de este elemento...”

Ahora bien, puede el Juez Constitucional considerar que existen otros mecanismos para atacar los Actos de la Administración frente al Concurso de Méritos, al encontrar que la argumentación de las Accionadas cuenta con fundamentación fáctica o jurídica que se aprecie inicialmente como razonable, de poseer la apariencia de buen derecho (*fumus boni iuris*); a lo cual se debe insistir en el perjuicio irremediable al que se me estaría sometiendo, pues obligaría a iniciar el trámite a través de la Jurisdicción Contenciosa – Administrativa, solicitando a las Entidades Accionadas la aplicación de la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, a través del Agotamiento de la Actuación Administrativa (Ley 1755 de 2015 y C.P.A.C.A.); dar el compás de espera para que las Entidades respondan (15 días hábiles, como mínimo), y ante la negativa en la respuesta (sin contar el caso del Silencio Administrativo Negativo – 3 meses), proceder a la presentación de la Solicitud de Conciliación Prejudicial como requisito de Procedibilidad (Ley 640 de 2001 y C.P.A.C.A.) ante los Procuradores Delegados ante

¹⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-318 del 12 de mayo de 2017. M.P. dr. Antonio José Lizarazo Ocampo.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

los Juzgados Administrativos, que cuentan con un término máximo de tres (3) meses para resolver la solicitud, citando a las Entidades, las cuales en la gran mayoría de casos, no concilian²⁰; y una vez agotado este requisito, la presentación del Medio de Control de Acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho de Carácter Laboral ante la Oficina de Apoyo Judicial para los Juzgados Administrativos del respectivo Circuito Judicial, el cual, en el mejor de los casos, puede llegar a una media de “430 días hábiles de la Rama Judicial”²¹ en Primera Instancia, y una “duración nacional promedio en esta etapa procesal de 269 días corrientes”²² en Segunda Instancia, lo que en términos de protección constitucional a mi estatus de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, lo haría inoperante, pues el lapso para culminar la provisión de cargos a través del Concurso de Méritos podría darse en los primeros meses de este semestre, inclusive, ubicando un escenario ya no de prevención de la vulneración del derecho, sino de consumación del hecho violatorio de mis derechos fundamentales, con ocasión de la CONFIGURACIÓN DE LA LISTA DE ELEGIBLES y posteriormente con la AUDIENCIA DE ESCOGENCIA DE PLAZA asignando los cargos docentes y directivos docentes.

Así, en la ya mencionada Sentencia T-063 de 2022²³ ha quedado establecido:

“...Ahora bien, es importante reseñar algunas de las diferencias existentes entre la eficacia que ofrece la acción de tutela por un lado y las medidas cautelares desarrolladas por el CPACA, por otro lado, en relación con la protección de los derechos fundamentales de los afectados. En Sentencia SU-691 de 2017, la Corte identificó algunas de ellas. ‘la más relevante es que las acciones de nulidad y restablecimiento del derecho iniciadas ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, deben presentarse por intermedio de un abogado y el procedimiento, a pesar de los avances normativos en pro de la eficacia del derecho de acceso a la administración de justicia, se rige por la formalidad y por la regla de la justicia rogada. Por su parte, la acción de tutela no requiere de apoderado judicial y se rige, en contraposición, por el principio de informalidad y permite la adopción de fallos extra y ultra petita. Además, las medidas provisionales proferidas por el juez de tutela no requieren de caución por parte del accionante, lo que sí ocurre ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, salvo en lo relativo a la suspensión provisional de actos administrativos.’

(...)

Sumado a lo anterior, es evidente que, la desvinculación laboral de los accionantes, implicó una afectación a su mínimo vital y al de las personas bajo su cargo, dado que el salario que devengaban por los puestos que ocupaban al interior de la Alcaldía de Ábrego, constituía su único sustento económico. Con ello, los actores quedaron expuestos a un mayor grado de vulnerabilidad.

*A partir de lo expuesto, se evidencia que, pese a que los accionantes promovieron el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, **en este caso resulta procedente la intervención del juez constitucional, ante la inminente necesidad de salvaguardar el derecho fundamental al mínimo vital de los accionantes. Pues la demora que ha permeado los procesos que adelantaron ante la JCA, ha generado una vulneración prolongada de tal garantía y ha creado un riesgo de perjuicio irremediable, considerando las circunstancias de vulnerabilidad en las que se encuentra cada uno de los accionantes, especialmente por su edad, estado de salud, condición de padres cabeza de familia (...), desempleados y en situación de pobreza.***

Por las mismas razones, resultaría desproporcionado, seguir sometiendo a los actores a un juicio dispendioso que en el caso concreto ha constituido una espera interminable y que además debe surtirse por intermedio de un apoderado judicial. Dicha situación refuerza la conclusión de que la eficacia que ofrece la

²⁰ RUIZ TORRES, S. *Vicisitudes de la Conciliación Prejudicial en los Procesos Contencioso Administrativos*. Universidad Externado de Colombia. 2018. Recuperado de: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/cc443c14-a5ca-4780-9221-6b2bac08bb90/content>

²¹ Consejo Superior de la Judicatura, *Resultados del Estudio de Tiempos Procesales*. Bogotá, 2016, Abril, Pág. 205. Recuperado de: https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1545778/8829673/TOMO+I+TIEMPOS+PROCESALES_18122015.pdf/2da294fd-3ef6-4820-b9e0-7a892b1bdbf0

²² Consejo Superior de la Judicatura, Ob. Cit, Pág. 240.

²³ Corte Constitucional, Ob. Cit.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

acción de tutela, en relación con la protección de los derechos fundamentales de los accionantes en este asunto, supera la eficacia que debería caracterizar un proceso administrativo previsto para estos casos, sobretodo, mediante la adopción de medidas cautelares...” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

Conforme lo expuesto, es procedente la solicitud de analizar los argumentos del aquí tutelante, en el marco de la protección de los derechos fundamentales conculcados, de cara a la moralidad administrativa y considerando la conexidad con los derechos humanos consagrados en la **Constitución Nacional**, consistentes en el **DERECHO A LA VIDA (ART. 11, C.N.)**, **DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C.N.)** Y **A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C.N.)**; **POR CONEXIDAD A LA PRIMACÍA DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C.N.)**, **DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.)**, **LA DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C.N.)**, **AL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C.N.)**, **ENTRE OTROS**, así como los principios de **LA CONFIANZA LEGÍTIMA**, **LA EQUIDAD**, **EDUCACIÓN DE CALIDAD**, **DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO**, **MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**.

VI. SUSPENSIÓN PROVISIONAL DE LA ACTUACIÓN

El artículo 7º del Decreto 2591 del 19 de noviembre de 1991, “por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”, establece las medidas provisionales que puede tomar el Juez Constitucional dentro del trámite tutelar, así:

“ARTICULO 7o. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER UN DERECHO. Desde la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere.

Sin embargo, a petición de parte o de oficio, se podrá disponer la ejecución o la continuidad de la ejecución, para evitar perjuicios ciertos e inminentes al interés público. En todo caso el juez podrá ordenar lo que considere procedente para proteger los derechos y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante.

La suspensión de la aplicación se notificará inmediatamente a aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud por el medio más expedito posible.

El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso.

El juez podrá, de oficio o a petición de parte, por resolución debidamente fundada, hacer cesar en cualquier momento la autorización de ejecución o las otras medidas cautelares que hubiere dictado.”

Al respecto, la Corte Constitucional, en torno a la suspensión provisional de las Actuaciones Administrativas, en cuanto a concurso de méritos se refiere, ha establecido en la ya citada Sentencia SU-913 de 2009²⁴:

*“...De allí la medida provisional ordenada por la Corte Constitucional mediante el Auto 244 de 2009, por la cual se decretó suspender los nombramientos de notarios y modificaciones en las listas de elegibles hasta tanto se resolviera la presente tutela de unificación, en tanto se analizaron dos de los más importantes principios que rigen la práctica de medidas cautelares, para efecto de garantizar un justo término de equidad en el proceso. Estos son: el **periculum in mora** y el **fumus boni iuris**, los cuales deben aparecer de forma concurrente para asegurar la proporcionalidad y congruencia de la medida. **El primero, periculum in mora, tiene que ver con el riesgo de que al no adoptarse la medida cautelar sobrevenga un perjuicio o daño mayor del que se expone en la demanda, que de no preverse, transforme en tardío el fallo definitivo.** Tiene igualmente que ver con un temor fundado de que el derecho se frustre o sufra menoscabo durante la sustanciación del proceso. **El segundo, fumus boni iuris, aduce a un principio de veracidad en cuanto a la afectación del derecho invocado como fundamento de la pretensión principal.** Estos dos principios, asegura*

²⁴ Corte Constitucional, Ob. Cit.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

la doctrina, deben operar de manera concurrente, al punto que la falta de uno de estos elementos, debe dar lugar a que: i. se rechace la medida cautelar ó ii. se otorgue la medida pero de manera limitada. Por ejemplo, si el valor de la causa en juicio ejecutivo es proporcionalmente mínimo a la solvencia del demandado, la medida carecerá de periculum in mora, caso en el cual no habrá necesidad de hacer juicio alguno sobre el principio fumus boni iuris, pues de plano resulta innecesaria la medida...”

En sí, la medida cautelar de suspensión provisional ha sido objeto de distintos pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional, señalando que las medidas provisionales pueden ser adoptadas en los siguientes casos:

“...En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación debe recordar que el Decreto 2591 de 1991 establece que el juez constitucional, cuando lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, ‘suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere’ y dicha suspensión puede ser ordenada de oficio o a petición de parte. En efecto, el artículo 7° de esta normatividad señala:

(...)

*Así, **las medidas provisionales buscan evitar que la amenaza contra el derecho fundamental se convierta en violación o, habiéndose constatado la existencia de una violación, ésta se torne más gravosa y las mismas pueden ser adoptadas durante el trámite del proceso o en la sentencia**, toda vez que ‘únicamente durante el trámite o al momento de dictar la sentencia, se puede apreciar la urgencia y necesidad de la medida’ (...).*

Esta Corporación ha establecido que la suspensión del acto violatorio o amenazador de un derecho fundamental ‘tiene como único objetivo la protección del derecho fundamental conculcado o gravemente amenazado y, obviamente, evitar que se causen mayores perjuicios o daños a la persona contra quien se dirige el acto’ (...). Igualmente, se ha considerado que ‘el juez de tutela puede ordenar todo lo que considere procedente para proteger los derechos fundamentales y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante’...”²⁵

De igual forma, la Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que toda medida provisional debe cumplir con dos principios a saber; *“La medida de suspensión provisional de actos concretos debe ser razonada y no arbitraria, producto de una valoración sensata y proporcional a la presunta violación o amenaza de los derechos fundamentales alegados.”²⁶*

Así entonces, el Decreto 2591 de 1991, efectivamente permite suspender provisionalmente la aplicación de actos concretos que amenacen o vulnere un derecho fundamental, pero solamente cuando sea necesario y urgente para la protección del derecho, lo cual exige, por parte del juez de tutela, un estudio razonado y conveniente de los hechos que lleven a la aplicación de la medida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se solicita al juez constitucional como **MEDIDA PROVISIONAL** con la admisión de la Acción de Tutela se ordene la **SUSPENSIÓN PROVISIONAL** de las etapas restantes en los **Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 (Directivos Docentes y Docentes)**, convocados por el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, al haber reportado la plaza que ocupó como docente en provisionalidad definitiva, en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, desconoció e inaplicó de manera irregular lo contemplado en el **parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019**, los **artículo 1º y 2º de la Ley 1822 del 4 de enero de 2017**, el **artículo 1º del Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021** y el **numeral 3º del artículo 4º de la Ley 2244 del 11 de julio de 2022**, al haber desconocido la protección a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO**, comoquiera que en la actualidad me encuentro en estado de gravidez (embarazo), cobijado por la estabilidad laboral reforzada establecida en la **Ley 1955 de 2019**, la **Ley 1822 de 2017**, el **Decreto 1415 de 2021** y la **Ley 2244 de 2022**.

²⁵ Corte Constitucional, Sentencia SU-695 del 12 de noviembre de 2015. M.P. dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

²⁶ Corte Constitucional, Ob. Cit.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

Esta suspensión debe extenderse, hasta tanto el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**, revisen a nivel Nacional, que las plazas docentes en provisionalidad definitiva, reportadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, cumplen con lo contemplado en el **parágrafo 2º del artículo 263** de la **Ley 1955 del 25 de mayo de 2019**, los **artículo 1º y 2º** de la **Ley 1822 del 4 de enero de 2017**, el **artículo 1º** del **Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021** y el **numeral 3º del artículo 4º** de la **Ley 2244 del 11 de julio de 2022**.

VII. AUSENCIA DE PARALELISMO DE ACCIÓN

De conformidad con el **artículo 37 del Decreto 2591 de 1991**, manifiesto bajo gravedad de juramento que no he presentado otra Acción de Tutela respecto de los mismos Hechos y Derechos.

VIII. PETICIÓN FORMAL

1. MEDIDA PROVISIONAL:

- 1.1. con la ADMISIÓN de la Acción de Tutela, se ordene a las Entidades Accionadas la **SUSPENSIÓN PROVISIONAL INMEDIATA** de las etapas restantes en los **Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 (Directivos Docentes y Docentes)**, convocados por el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**. y de la Resolución 5244 de 2023

2. SENTENCIA DE TUTELA:

- 2.1. Se ampare el consagrados en la **Constitución Nacional**, consistentes en el **DERECHO A LA VIDA (ART. 11, C.N.)**, **DERECHO DE IGUALDAD (Art. 13, C.N.)** Y **A LA PROTECCIÓN AL TRABAJO (Art. 25, C.N.)**; **POR CONEXIDAD A LA PRIMACÍA DE LOS DERECHOS INALIENABLES (Art. 5º, C.N.)**, **DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.N.)**, **LA DIGNIDAD HUMANA (Art. 1º, C.N.)**, **AL TRABAJO Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR (Art. 53, C.N.)**, **ENTRE OTROS**, así como los principios de **LA CONFIANZA LEGÍTIMA**, **LA EQUIDAD**, **EDUCACIÓN DE CALIDAD**, **DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO**, **MÉRITO Y LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, y cualquier otro del mismo rango que se determine como violado.
- 2.2. Se ordene la suspensión del Acto Administrativo de desvinculación contenido en Resolución 5244 de 2023.
- 2.3. Se ordene a la SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL META se me reintegre de Inmediato laboralmente al Cargo que venía desempeñado al momento de mi Desvinculación como Docente de Aula u otro de igual o mejores condiciones. Así mismo se me afilie al Sistema General de Seguridad Social en Salud a través MEDISALUD UT y JERSALUD S.A.S. (y/o la entidad que preste el servicio del Magisterio, junto con todas las garantías y antigüedad que gozaba hasta el día de la Desvinculación Laboral, además del pago de todos los emolumentos dejados de percibir en el mes Diciembre de 2023 y lo corrido del año como salarios y primas, por encontrarme dentro de las causales de estabilidad laboral reforzada. Y de igual forma se reanude mi historia clínica y todos los tratamientos que se suspendieron con ocasión de la terminación del nombramiento.
- 2.4. Solicito indemnización por daños y perjuicios teniendo en cuenta que la Secretaría de Educación de Villavicencio causó un perjuicio irremediable al momento de desconocer mi status y condición de empleada pública como mujer en estado de embarazo – condición de estabilidad laboral reforzada sujeta de especial protección.

2.5. COMO MECANISMO DEFINITIVO:

- 2.5.1. Se ordene a las Entidades Accionadas que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la Sentencia, respetar y garantizar mi condición de empleada pública **MUJER EN ESTADO DE**

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

EMBARAZO reintegrándome a mi lugar del trabajo y/o actividad laboral en las mismas o mejores condiciones en el que me venía desempeñando.

2.5.2. Se ordene a las Entidades Accionadas que, una vez producida la decisión definitiva en el asunto en cuestión, remitan a su Despacho, copia del Acto Administrativo mediante al cual acatan lo decidido, con las formalidades de Ley, so pena de las sanciones de ley por desacato a lo ordenado por Sentencia de Tutela.

2.5.3. Se ordene a las Entidades Accionadas que, una vez producida la decisión definitiva en el asunto en cuestión, remitan a su Despacho, copia del Acto Administrativo mediante al cual acatan lo decidido, con las formalidades de Ley, so pena de las sanciones de ley por **desacato** a lo ordenado por Sentencia de Tutela.

3. Se autorice la expedición de copias, a mi costa, de la Sentencia de Tutela y de la contestación que al fallo produzcan las accionadas.

IX. PRUEBAS

A efectos de ser tenidas en cuenta, solicito al(la) señora(a) Juez, decretar y practicar las siguientes:

1. Copia de mi Cédula de ciudadanía.
2. Memorial radicado el día 09 de diciembre de 2023 mediante el cual notifiqué mi estado de gravidez (embarazo).
3. Respuesta de la Secretaría de Educación del Meta de fecha 20 de diciembre de 2023
4. Oficio radicado ante la Secretaría de Educación del Meta del 28 de diciembre de 2023
5. Oficio de fecha 19 de enero de 2024 de la Secretaría de Educación del Meta – Gerencia Administrativa y Financiera
6. Oficio de fecha de 19 de enero de 2024 de la Secretaría de Educación del Meta.
7. Copia de mi Historia Clínica.
8. Decreto o Resolución de Nombramiento en provisionalidad 5244 de 2023
9. Se oficie al(la) **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, la **UNIVERSIDAD LIBRE** y/o la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE(L) META** para que envíen a su Despacho las actuaciones realizadas respecto a la petición.
10. Las que el señor Juez considere necesarias.

X. COMPETENCIA

Es usted, Señor(a) Juez Constitucional, competente para conocer de esta Acción de Tutela, de conformidad con lo dispuesto en el **numeral 2 del artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015**, modificado por el **Decreto 333 de 2021**, que indica que: *“Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden nacional serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces del Circuito o con igual categoría.”*

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; Decreto 2150 de 1995, art. 10; Ley 962 de 2005, arts. 11 y 14; Ley 1755 de 2015.

XII. ANEXOS

1. Las relacionadas en el Acápito de Pruebas.
2. Una (1) copia en formato PDF de la Acción de Tutela y sus anexos para el traslado a las Entidades Accionadas y para el archivo de su Juzgado.

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y fírmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

XIII. NOTIFICACIONES

ACCIONANTE: En la dirección referenciada

ACCIONADAS: En las direcciones referenciadas.

Del(la) señor(a) Juez,

Diana Puentes

DIANA CAROLINA PUENTES DÍAZ

C. C. No. 1.121.893.173 de Villavicencio

Este formato de Acción de Tutela lo deben diligenciar los docentes provisionales cuya plaza fue ofertada y cumplen con el requisito de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, para radicarlo ante los Juzgados de cada localidad.

Llene el formato con todos los datos, conviértalo en PDF y firmelo. Adjunte los anexos necesarios (formato PDF) y radique en el enlace:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea>

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **1.121.893.173**

PUENTES DIAZ

APELLIDOS

DIANA CAROLINA

NOMBRES

Diana Puentes

FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **01-OCT-1992**
VILLAVICENCIO
(META)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.62 **O+** **F**
ESTATURA G.S. RH SEXO

08-OCT-2010 VILLAVICENCIO

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Carlos Ariel Sanchez Torres
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES



A-5200100-00436194-F-1121893173-20130520

0033071005A 1

6712276538

09/12/2023

Señores

Secretaria de educación del Meta

Asunto

Embarazo confirmado

Cordial saludo,

por medio de la presente me permito informar que me encuentro en estado de embarazo con aproximadamente 7 semanas de gestación; periodo durante el cual me encontraba laborando como docente de preescolar en la institución educativa Capitán Miguel Lara en el municipio de Puerto López Meta; por ello requiero me sean efectivos los derechos como servidora pública según lo mandado por la ley.

Adjunto prueba de embarazo confirmada.

Gracias por la atención prestada.

Atentamente,

Diana Puentes

Diana Carolina Puentes Díaz

1.121.893.173 de Villavicencio

Correo: dianacarolinapuentes27@gmail.com

Teléfono: 3115254795

Villavicencio, 20 de diciembre de 2023



MET2023ER015545
MET2023EE015356

Señor(A)

DIANA CAROLINA PUENTES DIAZ
I. E SIMÓN BOLIVAR SAN CARLOS DE GUAROA
dianacarolinapuentes27@gmail.com
Villavicencio, Meta

Asunto: RESPUESTA SAC-MET2023ER015545

Recibo cordial saludo,

En respuesta a su solicitud del asunto, la Gerencia Administrativa y Financiera de la Secretaria de Educación del Meta, acusa recibido de la comunicación de su estado de embarazo , sin embargo por resultado del concurso de merito Docentes y Directivos Docentes del pasado concurso, usted se encuentra desvinculada de esta entidad desde el pasado 30 noviembre de 2023, por ende para realizar el calculo del pago por maternidad se solicita radicar un nuevo requerimiento por el SAC con Asunto Notificacion de Embarazo para liquidacion por Nomina, donde adjunte el **certificado medico** donde se evidencie cuantas semanas lleva de gestacion para realizar el respectivo tramite pertinentes.Lo anterior porque en la constacia medica adjuntada en la presente peticion no se evidencia su tiempo de gestacion.

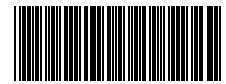
No siendo más el motivo me despido deseándole un excelente día.

Atentamente,

OSCAR EDUARDO LUENGAS DIAZ
GERENTE
GERENCIA ADMINISTRATIVA

Proyectó: NORIDA DIAZ BELTRAN
Revisó: OSCAR EDUARDO LUENGAS DIAZ

Anexos:



Sede:	JERSALUD VILLAVICENCIO	Fecha Recepción:	2023-12-02 07:21:18
Orden No.	10051978	Fecha Impresión:	2023-12-02 21:37:09.
Paciente:	DIANA CAROLINA PUENTES DIAZ	Médico:	CORDOBA DUSSAN JOVANNA
Identificación:	1121893173	Edad/Sexo:	31 A / F
Convenio:	JERSALUD CAPITA I Y II	Telefono:	3115254795
Contratista:			

ANALISIS	RESULTADO	UNIDADES	VALORES DE REFERENCIA
INMUNOLOGIA			
Prueba de Embarazo	POSITIVO		
TECNICA: INMUNOENSAYO CROMATOGRAFICO			



ANA MARIA JARAMILLO OLMOS
BACTERIOLOGA
TP 52715491
Validación 02/12/2023 12.29 PM

28 de Diciembre de 2023

Señores:

Secretaria de educación del Meta

Asunto: Notificación de embarazo.

Cordial saludo,

Por medio de la presente envié la solicitud pedida en la petición del requerimiento SAC-MET2023ER015545 radicado el día 9 de diciembre; con la respectiva ecografía donde se evidencia el tiempo de gestación.

Gracias por la atención prestada.

Atentamente,

Diana Puentes

Diana Carolina Puentes Díaz
1.121.893.173 de Villavicencio
Correo: dianacarolinapuentes27@gmail.com
Teléfono: 3115254795



UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL ULTRASONIDO OBSTETRICO TRANSVAGINAL

IDENTIFICACION

Fecha: miércoles 27 de diciembre de 2023

Nombre: DIANA CAROLINA PUENTES DIAZ H.C 1121893173
FUR: 21/10/2023
Edad Gestacional: 9.6 semanas

TIPO DE EXAMEN

Mediante transductor transvaginal multifrecuencia se practicó ultrasonido obstétrico encontrando:

HALLAZGOS

Utero en anteversoflexion

Longitudinal: 93 mm
Anteroposterior: 65 mm
Transverso: 68.1 mm

Cervix 29 mm CERRADO

Saco gestacional dentro de la cavidad endometrial, de localización fundico, tónico, regular, de 41.2 mm
Embrion unico vivo con embriocardia presente

BIOMETRIA EMBRIONARIA (en mm)

Longitud Cefalocaudal: 26.1 E.G. (semanas) 9.3
Saco Vitelino: 4.2 EMBRIOCARDIA 169 /MIN

EVALUACION EMBRIONARIA

Características embrionarias: Normal

Celoma extraembrionario: Normal

AL FINALIZAR EXAMEN SALE TRANSDUCTOR LIMPIO

ovario izquierdo:	26.1	x	16.1	x	18.2	mm
ovario derecho:	32.2	x	23.2	x	22.7	mm

CONCLUSIONES

1. BIOMETRIA DE 9.3 SEMANAS ACORDE CON FUR
2. FPP: 28 DE JULIO DEL 2024

Claudia B. Peñaranda O.
GINECOLOGA-OBSTETRA-U.F.B.
R.M. 51734-00

Dra. Claudia Bibiana Peñaranda
Ginecologo-Obstetra-Ultrasonografia

Transcripción: M.F.

Gestacion de Maternidad

Villavicencio, 19 de enero de 2024



MET2023ER016138
MET2024EE000550

Señor(A)

DIANA CAROLINA PUENTES DIAZ

I. E SIMÓN BOLIVAR SAN CARLOS DE GUAROA

dianacarolinapuentes27@gmail.com

Villavicencio, Meta

Asunto: Gestacion de Maternidad

La fundacion San Jose Unidad de Medicina Materno Fetal Ultrasonido Obstetrico Transvaginal informa que la señora DIANA CAROLINA PUENTES DIAZ tiene 9 semanas y 6 dias que entro en gestacion el 21 de Octubre del 2023 soporte de fecha 27 de diciembre del 2023.

validando la infomacion en el aplicativo Humano Liquidador de la nomina de la Secretaria de Educacion del Meta, la docente fue desvinculada del 30 de noviembre del 2023.

se efectua una regla tres para calcular la proporcionalidad a que tiene derecho la señora ya mencionada de la fecha de gestacion a su retiro y fue de 1 mes y 10 dias del 21 de octubre de gestacion al 30 de noviembre de su retiro.

se efectuara el reajuste en la nomina de enero del 2024

La docente tiene derecho al reconocimiento proporcional a la licencia de maternidad de 40 dias equivalente a 1 meses y 10 dias los cuales se cancelaran en la nomina de Enero del 2024 por Historicos de Liquidacion la suma de (\$4,244,923)

Atentamente,

OSCAR EDUARDO LUENGAS DIAZ

GERENTE

GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Proyectó: PABLO EMILIO ENCISO PARDO
Revisó: OSCAR EDUARDO LUENGAS DIAZ

Anexos:

RESOLUCIÓN No. 5244 DE 2023

“Por medio de la cual se da por terminado un nombramiento Provisional Vacante Definitiva”

EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL META

En uso de sus atribuciones legales conferidas por la Ley 115, artículo 153 de 1994, Ley 715, artículo 6 de 2001, Resolución 1044 de 19 de agosto de 2003 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante decreto No.427 del 21 de noviembre de 2023, y acta de posesión 064 del 21 de noviembre de 2023 el Gobernador del departamento del Meta nombra como Secretaria de Educación encargada a la doctora **ERIKA NATALY PULIDO RADA**, identificada con la cédula de ciudadanía No.40.340.338, del 23 de noviembre de 2023 al 30 de noviembre de 2023, con la funciones denominadas secretario de despacho.

Que la comisión Nacional del servicio civil mediante convocatoria N°2174 de 2021 realizó el concurso de méritos dirigido a Directivos Docente y Docentes para el departamento del Meta.

Que cumplidas todas las etapas del proceso de selección en la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Secretaria de Educación del Meta efectuó la asignación de plazas, según listas de Elegibles, mediante Audiencias Públicas llevadas a cabo el 31 de Octubre de 2023, 01 de Noviembre de 2023, 17 de Noviembre de 2023, 18 de Noviembre de 2023, 20 de Noviembre de 2023 y 21 de Noviembre de 2023.

Que Mediante resolución **3993 de 2023**, se nombró en periodo de prueba a **ADRIANA MARIA QUIÑONES GUZMAN** identificado con cedula de ciudadanía N° **1022948534**, como **Docente de aula**, en la **IE CAPITAN MIGUEL LARA SEDE PRINCIPAL CAPITAN MIGUEL LARA**, del Municipio de **Puerto Lopez (Met)**, y fue posesionado mediante acta **646 de 22 de noviembre de 2023**.

Que en la actualidad, el citado empleo está siendo desempeñado en provisionalidad por **PUENTES DIAZ DIANA CAROLINA** identificado con cedula de ciudadanía N° **1121893173**

Que revisado el sistema de información aplicativo Humano se evidencia que mediante Resolución N° **1885** de fecha **7 de mayo de 2019** y con acta de posesión N° **274** de fecha **7 de mayo de 2019**, fue nombrado(a) en **Provisional Vacante Definitiva** a el/la Licenciado(a) **PUENTES DIAZ DIANA CAROLINA**, identificado con cédula de ciudadanía N° **1121893173** , como **Docente de aula** del nivel/área **PREESCOLAR** de **IE CAPITAN MIGUEL LARA SEDE PRINCIPAL CAPITAN MIGUEL LARA** para la del municipio de **Puerto Lopez (Met)**.

Que la corte constitucional en sentencia de unificación SU-917 de 2010, señalo: “ en este orden de ideas, **solo es constitucionalmente admisible una motivación donde la Insubsistencia invoca argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo**, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atiende al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto”.

Qué así mismo en la sentencia SU-556 de 2014, la corte constitucional en relación con la vinculación en provisionalidad sostuvo: “3.5.10 en síntesis, a los funcionarios nombrados en provisionalidad encargos de carrera no les asiste el derecho de estabilidad típico de quien accede a la función pública por medio del concurso de méritos, pero de ello no se desprende una equivalencia a un cargo de libre nombramiento y remoción, pues la vacancia no cambia la naturaleza el cargo. De allí que, al declarar insubsistente a uno de los dichos funcionarios, **debe darse a conocer la razón es específicas que lleven a su desvinculación**, las cuales han de responder a las situaciones relacionadas con el servicio prestado o al **nombramiento en propiedad del Cargo**, de manera que no se incurra en una violación del derecho a la estabilidad laboral del servidor público en provisionalidad y, en consecuencia de su derecho al debido proceso”.

Firma:		Firma:		Firma:	
Elaboro: Diana Arias		Reviso: William A. Guerrero Hernández		Aprobó: Oscar Eduardo Luengas Díaz	
Cargo: Técnico Administrativo 01		Cargo: Asesor Jurídico		Cargo: Gerente Administrativo y Financiero	





RESOLUCIÓN No. 5244 DE 2023

“Por medio de la cual se da por terminado un nombramiento Provisional Vacante Definitiva”

Por lo anteriormente expuesto se hace necesario dar por terminado el nombramiento en **Provisional Vacante Definitiva** a el/la Licenciado(a) **PUENTES DIAZ DIANA CAROLINA**, identificado(a) con cédula de ciudadanía N° **1121893173**, como **Docente de aula** del/la **IE CAPITAN MIGUEL LARA SEDE PRINCIPAL CAPITAN MIGUEL LARA** del municipio de **Puerto Lopez (Met)**.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: A partir del **30 de noviembre de 2023**, se da por terminado el nombramiento **Provisional Vacante Definitiva** al el/la Licenciado(a) **PUENTES DIAZ DIANA CAROLINA**, identificado(a) con cédula de ciudadanía N° **1121893173**, como **Docente de aula** del nivel/área **PREESCOLAR** de **IE CAPITAN MIGUEL LARA SEDE PRINCIPAL CAPITAN MIGUEL LARA** del municipio de **Puerto Lopez (Met)**, teniendo en cuenta la parte motiva de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Para efectos de liquidación en nómina a el/la docente de aula **PUENTES DIAZ DIANA CAROLINA**, identificado(a) con cédula de ciudadanía N° **1121893173**, se le reconocerá salarios y demás prestaciones económicas a las que tuviese derecho hasta el **30 de noviembre de 2023**.

ARTÍCULO TERCERO: Notifíquese el contenido del presente Acto Administrativo a través de los correos electrónicos institucionales, conforme a lo señalado en el artículo 10 de la ley 2080 de 2021, el cual modifico el artículo 56 de la ley 1437 de 2011, a través del cual se le envía copia de la presente resolución, manifestándole al/la docente citado(a) en el artículo primero del presente Acto Administrativo, que se da por terminado su nombramiento.

ARTÍCULO CUARTO: Para los fines legales pertinentes, envíese copia de la presente resolución a la Gerencia Administrativa y Financiera, hoja de vida del Funcionario (a) y a la oficina de novedades de la Secretaría de Educación del Meta.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Villavicencio, a los 28 de noviembre de 2023

ERIKA PULIDO RADA

Secretario de Educación Departamental (E)

Firma:	Firma:	Firma:
Elaboro: Diana Arias	Reviso: William A. Guerrero Hernández	Aprobó: Oscar Eduardo Luengas Díaz
Cargo: Técnico Administrativo 01	Cargo: Asesor Jurídico	Cargo: Gerente Administrativo y Financiero

