

Enero 23 De 2024.

**SEÑOR**

**JUEZ DE TUTELA (Reparto).**

**E.S.D.**

**ASUNTO:** ACCIÓN DE TUTELA.

**ACCIONANTE:** SANDRA LORENA CEBALLOS LOPEZ

**ACCIONADOS:** SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE CALDAS.

**SANDRA LORENA CEBALLOS LOPEZ**, identificada con cedula de ciudadanía número 1`058.846.001, me dirijo a usted en ejercicio del derecho fundamental de tutela consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política, derecho reglamentado por el Decreto 2591 de 1991. Me permito interponer **ACCIÓN DE TUTELA** en contra de la **SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE CALDAS**; con el objeto, de que se me sea amparado el **DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN RAZÓN A MI EMBARAZO DE ALTO RIESGO, VICTIMA DE CONFLICTO ARMADO, EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD, MINIMO VITAL Y SEGURIDAD SOCIAL** los cuales están siendo vulnerados en razón a los siguientes:

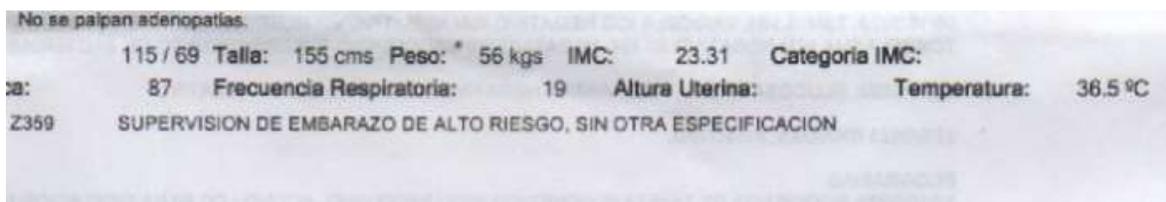
#### **HECHOS:**

**PRIMERO:** Soy docente de Básica Primaria nombrada en provisionalidad mediante Resolución número 8834-6 del día 28 del mes de septiembre del año 2015, proferida por la secretaria de Educación Departamental de Caldas, y quien a su vez fue reubicada por necesidad de servicio según Resolución numero 9399-6 de mes de octubre del año 2015.

**SEGUNDO:** Como docente provisional de Básica Primaria he laborado 8 Años y 3 meses.

**TERCERO:** Tal y como consta en mi historia clínica, la cual me permitiré anexar; tengo embarazo de alto riesgo.

**CUARTO:** De forma respetuosa me acerco ante usted señor Juez Constitucional para que tome en consideración mi estado de embarazo de alto riesgo, mi historia clínica acredita que estoy en una estado de debilidad manifiesta y por lo tanto persona objeto de protección con la figura de estabilidad laboral reforzada tal como lo regula y ordena la ley 361 de 1997, la ley 790 de 2002, la ley 1955 de 2019, el decreto 1415 de 2021 y un sinnúmero de sentencias de la honorable corte constitucional, la honorable corte suprema de justicia y el honorable consejo de estado.



**QUINTO:** El día 20 de octubre de 2023, notifique a la oficina de Talento humano – secretaria de Educación Municipal de Manizales, mediante correo electrónico institucional y personal la condición de embarazo de alto riesgo, sin embargo, no obtuve respuesta alguna.



**SEXTO:** El día 01 del mes de diciembre de 2023, radique nuevamente derecho de petición informando ante la secretaria de Educación Departamental de Caldas mi estado de embarazo y que, por lo tanto; me otorgue estabilidad laboral reforzada- embarazo.

REQUERIMIENTO - CONSULTA - SE CALDAS		01/12/2023
REQUERIMIENTO	RESPUESTA	
CIUDADANO	SANDRA LORENA CEBALLOS LOPEZ	No hay registros para mostrar
TIPO DE REQUERIMIENTO	PETICIÓN	
ASUNTO	derecho de peticion estabilidad laboral reforzada condicion de embarazo.	
No. RADICADO	<b>CLD2023ER009151</b>	
FECHA CREACIÓN	01/12/2023 14:25:37	
OTRA ENTIDAD RADICADO OTRA ENTIDAD		
FECHA VENCIMIENTO		
ESTADO	ABIERTO	
FECHA FINALIZADO		

**SEPTIMO:** La entidad en mención sin detenerse a analizar mi caso concreto que da lugar a una protección constitucional, me responde que “prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos”, no desconozco el principio constitucional de la meritocracia en un Estado Social de Derecho, pero solicito de forma respetuosa que también sean amparados mis derechos y los de mi hijo no se desconozca mi situación de vulnerabilidad.

**OCTAVO:** Dependo totalmente de mis ingresos como docente para solucionar mis necesidades básicas y los gastos ocasionados por mi estado de embarazo de alto riesgo pese a lo anterior; el día 14 del mes diciembre de 2023, mediante resolución número 7002-6 la secretaria de Educación de Caldas resuelve dar por terminado mi nombramiento en provisionalidad vacancia definitiva a partir del día 25 del mes diciembre de 2023.

**NOVENO:** Por parte de la IPS COSMITET LDTA, cuando le notifiquen mi desvinculación la cual según la resolución anterior; no me otorgarán más citas, lo cual pone en grave riesgo mi salud y la de mi hijo, mi estado actual es de embarazo de alto riesgo y es sumamente grave que me quede desprotegida en salud.

**DECIMO:** Finalmente, mi desvinculación por parte de la secretaria de Educación de Caldas, se dio **SIN LA PREVIA AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO**, reitero que actualmente estoy en estado de embarazo de alto riesgo y es por ello que reitero la importancia de que no me dejen desprotegida en términos de Salud, para poder seguir accediendo a las citas y controles necesarios que requerimos mi hijo y yo.

**DECIMO PRIMERO:** Soy víctima del conflicto armado en razón a que fui sujeto pasivo de Desplazamiento forzado (según consta en información contenida en el Registro Único de Víctimas RUV).

### **PRETENSIONES**

**PRIMERO. TUTELAR** mis derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada en razón a mi embarazo de alto riesgo, a que soy víctima de conflicto armado, mi derecho fundamental a la salud, mínimo vital y seguridad social.

**SEGUNDO. ORDENAR** a la secretaria de Educación de Caldas que, en consideración a mi estado de embarazo de alto riesgo, se me otorgue una vacancia provisional, temporal o definitiva, entiendo que en primera instancia estas plazas pertenecen a docentes que ganaron el concurso, pero extiendo mi solicitud respetuosa para que sea ubicada en alguna vacancia provisional, temporal o definitiva que no sea tomada por docentes nombrados en propiedad para que de esa manera se me permita seguir ejerciendo mi labor docente.

**TERCERO: ORDENAR** a la IPS Cosmitet Ltda, para que me siga brindando atención médica en consideración a mi embarazo de alto riesgo.

**CUARTO: SOLICITO** que se me incluya en la lista prevista por secretaria de Educación de Manizales de docentes con estabilidad laboral reforzada para suplir cualquier vacancia temporal, provisional o definitiva que pueda ser cubierta con docentes desvinculados producto del concurso, toda vez que es evidente mi situación de debilidad manifiesta.

**QUINTO:** Las que usted Señor Juez Constitucional considere pertinentes.

## **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

### **EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD**

Como la misma Constitución Política lo señala en su artículo 49, la atención en salud y el saneamiento ambiental son una responsabilidad a cargo del Estado, en cuanto a su organización, dirección y reglamentación para la adecuada prestación del servicio público de salud, y que dicha responsabilidad debe prestarse de conformidad con los principios de eficiencia, universalidad, y solidaridad. Como se observa, la norma constitucional es muy explícita en cuanto a la primera connotación jurídica de la salud en tanto servicio público. Es por ello, que en los términos del artículo 4° de la Ley 1751 de 2015 el sistema de salud “*es el conjunto articulado y armónico de principios y normas; políticas públicas; instituciones; competencias y procedimientos; facultades, obligaciones, derechos y deberes; financiamiento; controles; información y evaluación, que el Estado disponga para la garantía y materialización del derecho fundamental de la salud*”.

En cuanto a su connotación jurídica como derecho, la salud ha tenido una marcada evolución jurisprudencial, pues inició como un derecho de desarrollo progresivo, que era amparable por vía de la acción de tutela cuando quiera que el mismo estuviese en conexidad con el derecho a la vida. Sin embargo, el progreso jurisprudencial de las decisiones de la Corte, advirtió que la fundamentalidad de un derecho no podía depender de la manera en que éste se pudiese materializar. Es por ello, que fue la jurisprudencia constitucional la que le dio su reconocimiento como un derecho fundamental *per se*, y por tal motivo podría ser protegido a través de la acción de tutela ante la simple amenaza o vulneración del mismo, sin que

estuviese comprometida o amenazada la vida. Es así como en sentencia T-016 de 2007 se sostuvo lo siguiente:

*“... la fundamentalidad de los derechos no depende – ni puede depender – de la manera como estos derechos se hacen efectivos en la práctica. Los derechos todos son fundamentales pues se conectan de manera directa con los valores que las y los Constituyentes quisieron elevar democráticamente a la categoría de bienes especialmente protegidos por la Constitución”.*

Así, el derecho fundamental a la salud es un derecho de contenido cambiante, que exige del Estado una labor de permanente de actualización, ampliación y modernización en su cobertura, por lo que no es aceptable considerar que ya se ha alcanzado un grado de satisfacción respecto de su garantía. Para ello, es fundamental que el Estado garantice que los elementos esenciales del derecho a la salud como son (i) la disponibilidad, (ii) la aceptabilidad, (iii) la accesibilidad y (iv) la calidad e idoneidad profesional, siempre estén interrelacionados y que su presencia sea concomitante pues, a pesar de la independencia teórica que cada uno representa, la sola afectación de uno de estos elementos esenciales es suficiente para comprometer el cumplimiento de los otros y afectar en forma negativa la protección del derecho a la salud.

Dentro del marco de regulación internacional es necesario tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) sobre el alcance del derecho a la salud. De manera textual, el aludido instrumento internacional prescribe lo siguiente: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental / Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para: a) La reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños; b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de*

*otra índole, y la lucha contra ellas; d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad”*

Por su parte, y atendiendo el mismo tema, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, establece en su artículo 10, lo siguiente:

*“1. Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.*

*2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados partes se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho:*

*a. la atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad;*

*b. la extensión de los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado;*

*c. la total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas;*

*d. la prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole;*

*e. la educación de la población sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud, y*

*f. La satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que*

*por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables.”*

Se puede afirmar entonces, que la salud *“es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los derechos humanos”*. Y ello tiene sentido, pues el derecho

fundamental a la salud no puede ser entendido como el simple goce de unas ciertas condiciones biológicas que aseguren la simple existencia humana o que esta se restrinja a la condición de estar sano. Por el contrario, tal derecho supone la confluencia de un conjunto muy amplio de factores de diverso orden que influye sobre las condiciones de vida de cada persona, y que puede incidir en la posibilidad de llevar el más alto nivel de vida posible. Por tal motivo, la protección y garantía del derecho a la salud, impacta sobre otros derechos fundamentales inherentes a la persona, como son los derechos fundamentales a la alimentación, a la vivienda, al trabajo, a la educación, a la dignidad humana, y por su puesto a la vida, entre otros.

**EL ALCANCE DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA  
DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ, A PARTIR DE LA SENTENCIA  
SU-070 DE 2013**

La protección a la que se hace referencia en el acápite anterior, se extiende a distintas esferas de la cotidianidad. Así, este tribunal ha acogido la protección especial que el legislador definió para las mujeres embarazadas dentro del ámbito laboral, cuando en el actual Código Sustantivo del Trabajo estableció lo siguiente:

*“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>*

- 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*
- 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*

*3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado”.*

En desarrollo de esa máxima, la Corte ha dado aplicación a la tesis de la “*estabilidad laboral reforzada*” para ese grupo de personas, erigiéndose en torno a ellas una especie de “*fuero de maternidad*”.

Sobre el particular señaló:

*“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”.*

En ese orden de ideas, desde los albores de esa figura en la Corte, se planteó que para que operara su amparo, era menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

*“(…) (i) el despido tuvo lugar durante la época en que está vigente el “fuero de maternidad”, esto es, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer de la existencia del estado de **gravidéz de la trabajadora**; (iii) el despido haya tenido lugar por motivo o con ocasión del embarazo de la mujer en contravía a lo dispuesto por el Convenio 103 de la OIT “Sobre Protección de la Maternidad”; (iv) no media autorización del inspector de trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada o que no se presenta resolución motivada por parte del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (v) el despido amenace el mínimo vital de la actora y de quien está por nacer (…)*

La regla general había sido ordenar el reintegro de la trabajadora, el pago de salarios, prestaciones sociales y otros emolumentos dejados de percibir, solo en el evento de verificarse la totalidad de las anteriores exigencias. Sin embargo, con la Sentencia SU-070 de 2013<sup>[12]</sup>, la posición varió sustancialmente, pues, por ejemplo, el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador, dejó de ser un requisito *sine qua non* para materializar su protección; constituyendo ese elemento, junto con la modalidad del contrato, apenas un factor para determinar su alcance. Se trata de un criterio mucho más garantista, fundado en el principio de solidaridad y en la preponderancia que se le atribuye a la maternidad en nuestro ordenamiento jurídico.

Esta corporación supeditó el amparo y las eventuales medidas protectoras a que *“(…) se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación”*.

Para efectos prácticos, en tal decisión, se fijaron una serie de reglas, según la modalidad del contrato celebrado y el conocimiento que tuviera el empleador del embarazo. Así, en cuanto a los contratos a término indefinido se indicó que:

*“1.1. Cuando el empleador **conoce** en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide **sin la previa calificación de la justa causa** por parte del inspector del trabajo (...) debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir (...).*

*Cuando el empleador adujo justa causa (y **NO** conoce el estado de gestación de la empleada) (...) sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral (...).*

*1.2.2 Cuando el empleador **NO** adujo justa causa (y **NO** conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa”.*

Igualmente, del análisis de dicha providencia, se extracta que respecto de los contratos a término fijo, por obra o labor contratada y de prestación de servicios<sup>[13]</sup> las reglas aplicadas coinciden cuando el empleador no tuvo conocimiento del embarazo al momento del despido y adujo para ello una justa causa, distinta a la modalidad del contrato, es decir, cuando no alegó que el contrato se dio por terminado debido a la expiración del término fijado, el cumplimiento de la obra o labor contratada, o la culminación del servicio prestado, entre otras similares. En estos casos, solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante todo el período de gestación, y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

## 6. El derecho fundamental a la salud de los niños. Reiteración de jurisprudencia

Al igual que con las mujeres embarazadas, nuestro ordenamiento jurídico atribuye a los niños la condición de sujetos de especial protección constitucional, razón por la cual, también deben ser objeto de medidas de discriminación positiva, orientadas a materializar en ellos el fin ulterior del Estado social de derecho.

La protección de sus derechos fundamentales constituye un deber para el Estado. El artículo 44 de la Constitución señala que *“Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social (...)”*, entre otros. En el mismo orden, declara que *“Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás”*.

Sobre el particular, la Corte precisó que *“(...) cuando está de por medio la salud de un niño, niña o adolescente por el simple hecho de serlo, es merecedor de todas las garantías en materia de salud en aras de su desarrollo físico y mental, sin que ninguna entidad encargada de prestar dicho servicio pueda dilatar injustificadamente la prestación del mismo”<sup>[14]</sup>*.

Por tal motivo, resulta contrario al precedente de esta corporación, que las EPS pretermitan la afiliación de estos sujetos de especial protección, bajo supuestos fuera de contexto o, peor aún, sin proporcionar razones objetivas para ello.

Así las cosas, la protección de su derecho fundamental a la salud no se traduce en una simple labor social, sino en un mandato constitucional, que debe interpretar el verbo del constituyente a través del despliegue institucional, al cual no escapan los jueces de tutela.

Ante tal premisa, este tribunal señaló que *“la tutela no solo procede para proteger el derecho a la vida reducida a su simple existencia biológica, sino que ésta debe entenderse dentro de una dimensión más amplia, que comprenda una vida digna”<sup>[15]</sup>*, pues, de lo contrario, se desdibujaría el fin para el que fue concebida.

## **PRUEBAS**

Solicito que se tengan como pruebas, todos los documentos anexos a esta petición respetuosa que elevo ante usted como autoridad competente en este caso.

1. Solicito que se **OFICIE a la EPS COSMITET** la entrega de toda mi historia clínica a efecto de demostrar plenamente mi embarazo de alto riesgo.
2. Resolución número 7002-6 Terminación de mi nombramiento en provisionalidad
3. Derecho de petición radicado ante la secretaria de Educación de Caldas Informando mi situación de estabilidad laboral reforzada – embarazo.
4. Respuesta al derecho de petición del 1 de diciembre de 2023- Embarazo.
5. Derecho de petición victima de conflicto armado.

## **ANEXOS**

Solicito señor juez reciba los siguientes documentos que se presentarán con esta demanda:

- Los que se mencionan en el acápite de pruebas.

## **COMPETENCIA Y JURISDICCIÓN**

Es usted señor Juez competente para conocer de la presente acción como lo establece la Constitución Política por ser usted un juez constitucional, por tener jurisdicción en el lugar donde ocurrió la violación que motivó la presentación de la solicitud según el artículo 37 del decreto 2591 de 1991.

A la luz de lo establecido en el Decreto Reglamentario 1382 del 2000 en el artículo 1 numeral 1 que establecen las reglas del reparto en materia de Tutela.

## **JURAMENTO**

Manifiesto bajo la gravedad de juramento que con anterioridad a esta acción de tutela no he promovido acción similar por los mismos hechos, derechos y pretensiones, ni en contra de la misma entidad.

## **NOTIFICACIONES**

**ACCIONANTE: SANDRA LORENA CEBALLOS LOPEZ**

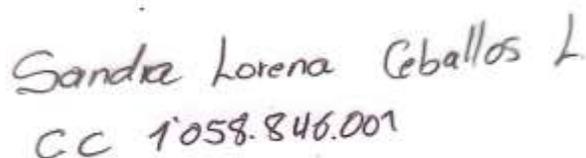
Teléfono: 3103617087

Correo Electrónico: lorelopez\_0508@hotmail.com

**ACCIONADA: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE CALDAS/MUNICIPAL DE MANIZALES**

Agradezco de antemano la pronta atención que pueda prestar a este asunto, su cooperación y el positivo enfoque que estoy seguro darán.

Cordialmente.



Sandra Lorena Ceballos L.  
CC 1058.846.001

NOMBRE: SANDRA LORENA CEBALLOS LOPEZ

CEDULA: 1058.846.001 DE PENNSILVANIA