



Radicación No. 2024-057

INFORME SECRETARIAL

SEÑORA JUEZ, informo a usted que se recibió acción de tutela instaurada a nombre propio por **ALBA LUZ CHINCHIA CANTILLO** contra **DISTRITO ESPECIAL INDUSTRIAL Y PORTUARIO DE BARRANQUILLA – Secretaria de Educación, COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC y NACIÓN - MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, por la presunta vulneración a su derecho fundamental igualdad, debido proceso, trabajo, mínimo vital, vida digna, seguridad social y salud. Sírvase proveer. Barranquilla, 12 de marzo de 2024.

WENDY PAOLA OROZCO MANOTAS
SECRETARIA

JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
12 DE MARZO DE 2024

1. De la admisión de tutela.

Revisada la solicitud de acción de tutela, de conformidad con los Decretos 2591 de 1991 y 1983 de 2017, y teniendo en cuenta que donde se surtirían los efectos de la presunta vulneración, ateniendo el lugar donde se encuentra la accionante que es la ciudad de Barranquilla, pertenece al circuito judicial que corresponde a este Despacho Judicial, se **AVOCARÁ** por competencia la solicitud de tutela formulada a nombre propio por **ALBA LUZ CHINCHIA CANTILLO** contra **DISTRITO ESPECIAL INDUSTRIAL Y PORTUARIO DE BARRANQUILLA – Secretaria de Educación, COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC y NACIÓN - MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, por la presunta vulneración a su derecho fundamental igualdad, debido proceso, trabajo, mínimo vital, vida digna, seguridad social y salud.

En consecuencia, acorde con el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991, se ordenará notificar por el medio más expedito a los **Representantes Legales de las entidades accionadas** para que, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la notificación de esta providencia, ejerzan el derecho de contradicción, se pronuncien sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela y aporten las pruebas que considere necesarias.

Se ordenará tener como material probatorio los documentos aportados por la parte actora con la presente acción de tutela y se requerirá al accionante para que dentro de los tres días siguientes a la notificación del presente auto, aporte los documentos que solicitó como prueba, su historia clínica, la Resolución No 07193 de 2023 expedida por el D.E.I.P. de Barranquilla, los documentos relacionados con el numeral 18 de los hechos de tutela; lo anterior en virtud del trámite sumario de la acción de tutela.

Ahora, en atención a los fundamentos fácticos de la acción de tutela, resulta pertinente vincular a la presente acción a la persona que actualmente desempeñe el cargo de docente que ostentaba la accionante y a las personas que participaron en la convocatoria realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mediante el Acuerdo No. 2136 del 29 de octubre



de 2021, modificado por los acuerdos 188, 292 y 318 de 2022, que desarrolló el proceso de selección de méritos 2181 de 2001, para proveer los empleos vacantes de directivos docentes, docentes orientadores y docentes de aula en establecimientos educativos oficiales del Distrito de Barranquilla y hacen o hicieron parte de la lista de elegibles en dicho concurso.

Para la notificación de las personas vinculadas señaladas anteriormente, se requerirá la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, para que notifique del inicio del presente trámite a través de correo electrónico y su página web y se corra traslado del libelo tutelar a fin de que si a bien lo tienen se pronuncien sobre los hechos y pretensiones. La **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, deberá remitir el respectivo informe de la notificación acá dispuesta, en el término máximo de veinticuatro (24) horas contadas a partir del recibo del oficio correspondiente.

Respecto a la medida provisional solicitada, es menester tener en cuenta lo señalado en el inciso primero del artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, el cual dispone:

“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 (...).”

Para este Juzgado no es procedente acceder a la medida provisional, en tanto de los hechos de la tutela se tiene que la misma gira en torno a la determinación que pueda tomarse de fondo en el asunto que aquí se plantea y que se resolverá en el fallo.

Por secretaría, publíquese la existencia de la presente tutela y del auto admisorio en el micrositio asignado a esta Agencia, en la página web de la Rama Judicial, con el fin de enterar a los terceros con legítimo interés y a las personas que puedan verse afectadas con la presente solicitud de amparo constitucional.

Finalmente se conminará a las entidades accionadas para que informen de manera ESPECIFICA Y EXPRESA el nombre, cargo, número de cédula de ciudadanía y dirección electrónica donde pueda ser notificada la persona o personas encargadas o que encargará del trámite y cumplimiento de la presente acción constitucional y de una eventual orden de tutela, SO PENA DE TENERSELE COMO DIRECTO RESPONSABLE.

Por lo anteriormente expuesto el Juzgado,

RESUELVE

PRIMERO: AVOCAR la solicitud de tutela formulada a nombre propio por **ALBA LUZ CHINCHIA CANTILLO** contra **DISTRITO ESPECIAL INDUSTRIAL Y PORTUARIO DE BARRANQUILLA – Secretaria de Educación, COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC y NACIÓN - MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**, por la presunta vulneración a su derecho fundamental igualdad, debido proceso, trabajo, mínimo vital, vida digna, seguridad social y salud.



SEGUNDO: TENER como material probatorio los documentos aportados por la parte actora con la presente acción de tutela.

TERCERO: CONCEDER el termino de 3 días a la parte accionante, para que aporte como prueba su historia clínica, la Resolución No 07193 de 2023 expedida por el D.E.I.P. de Barranquilla y demás documentos relacionados con el numeral 18 de los hechos de tutela; de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

CUARTO: NOTÍFIQUESE acorde con el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991, por el medio más expedito a los **Representantes Legales de las entidades accionadas** para que, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la notificación de esta providencia, ejerzan el derecho de contradicción, se pronuncien sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela y aporten las pruebas que considere necesarias.

QUINTO: CONMINAR a las entidades accionadas para que informe de manera específica y expresa el nombre, cargo, número de cédula de ciudadanía y dirección electrónica donde pueda ser notificada la persona o personas encargadas o que encargará del trámite y cumplimiento de la presente acción constitucional y de una eventual orden de tutela, SO PENA DE TENERSELE COMO DIRECTO RESPONSABLE.

SEXTO: VINCULAR a la presente acción a la persona que actualmente desempeñe el cargo de docente que ostentaba la accionante y a las personas que participaron en la convocatoria realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mediante el Acuerdo No. 2136 del 29 de octubre de 2021, modificado por los acuerdos 188, 292 y 318 de 2022, que desarrolló el proceso de selección de méritos 2181 de 2001, para proveer los empleos vacantes de directivos docentes, docentes orientadores y docentes de aula en establecimientos educativos oficiales del Distrito de Barranquilla y hacen o hicieron parte de la lista de elegibles en dicho concurso.

SÉPTIMO: REQUERIR a **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, para que notifique del inicio del presente trámite a la persona que actualmente desempeñe el cargo de docente que ostentaba la accionante y a las personas que hicieron parte de la convocatoria realizada mediante el Acuerdo No. 2136 del 29 de octubre de 2021, modificado por los acuerdos 188, 292 y 318 de 2022, que desarrolló el proceso de selección de méritos 2181 de 2001, para proveer los empleos vacantes de directivos docentes, docentes orientadores y docentes de aula en establecimientos educativos oficiales del Distrito de Barranquilla y hacen o hicieron parte de la lista de elegibles en dicho concurso.

OCTAVO: ORDENAR a la **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL – CNSC**, publicar en un lugar visible de sus páginas web oficial, el presente auto admisorio con el fin de notificar a las personas que se pueden ver afectados con lo que se resuelva en la presente acción de tutela, para que si así lo desean hagan parte del presente trámite constitucional, la **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL – CNSC**, deberá remitir informes de la notificación acá dispuesta, en el término máximo de veinticuatro (24) horas contadas a partir del recibo del oficio correspondiente.



NOVENO: ORDENAR al **D.E.I.P. DE BARRANQUILLA**, publicar en un lugar visible de su página web oficial, el presente auto admisorio con el fin de notificar a la persona que actualmente desempeñe el cargo de docente que ostentaba la accionante, las personas que hicieron parte de la convocatoria realizada mediante el Acuerdo No. 2136 del 29 de octubre de 2021, modificado por los acuerdos 188, 292 y 318 de 2022 y a las personas que se pueden ver afectados con lo que se resuelva en la presente acción de tutela, para que si así lo desean hagan parte del presente trámite constitucional, el **D.E.I.P. DE BARRANQUILLA**, deberá remitir informes de la notificación acá dispuesta, en el término máximo de veinticuatro (24) horas contadas a partir del recibo del oficio correspondiente.

DECIMO: NEGAR la medida provisional, por las razones expuestas.

DÉCIMO PRIMERO: POR SECRETARÍA, publíquese la existencia de la presente tutela y del auto admisorio en el micrositio asignado a esta agencia, en la página web de la Rama Judicial, con el fin de enterar a los terceros con el legítimo interés y a las personas que puedan verse afectadas con la presente solicitud de amparo constitucional.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

ÁNGELA MARÍA RAMOS SÁNCHEZ

JUEZ SEXTA LABORAL DEL CIRCUITO BARRANQUILLA

Notifica Asignación por Reparto

Uso Aplicacion Justicia XXI Web <ri_tyba@dej.ramajudicial.gov.co>

Mar 12/03/2024 10:10 AM

Para:Juzgado 06 Laboral Circuito - Atlántico - Barranquilla <lcto06ba@cendoj.ramajudicial.gov.co>

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
REPÚBLICA DE COLOMBIA

OFICINA JUDICIAL BARRANQUILLA,

ATLANTICO,(BARRANQUILLA), martes, 12 de marzo de 2024

Buen día,

Señor(a)
**JUZGADO DE CIRCUITO - LABORAL 006 BARRANQUILLA,
ATLANTICO
BARRANQUILLA**

ASUNTO: NOTIFICA ASIGNACIÓN POR REPARTO DEL PROCESO No.: 08001310500620240005700

CLASE DE PROCESO: TUTELA

De manera atenta, se informa que, mediante el sistema se ha realizado una asignación por reparto, con el número de radicación No **08001310500620240005700**, asignado al(la) Juez(a)/Magistrado(a): **ANGELA MARIA RAMOS SANCHEZ**

Por favor ingrese a la aplicación mediante el siguiente link <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/Justicia/Seguridad/Login.aspx> para que pueda ingresar y conocer del proceso.

Cordialmente,

CARMEN JOSEFINA REYES NUÑEZ,
Servidor Judicial

Por favor no imprima este correo electrónico a menos que sea necesario / Ahorre Papel. Se han omitido las tildes y caracteres especiales para efectos de compatibilidad

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

08001310500620240005700 RV: Generación de Tutela en línea No 1954259

Recepcion Demandas Modulo 08 - Atlántico - Barranquilla

<demandas08bquilla@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mar 12/03/2024 10:42 AM

Para:Juzgado 06 Laboral Circuito - Atlántico - Barranquilla <lcto06ba@cendoj.ramajudicial.gov.co>

 3 archivos adjuntos (2 MB)

DEMANDA_11_3_2024, 9_19_06.pdf; 6a5bd411-f6ab-4b8a-a99e-36d30a1839a9.zip; ActaReparto (11).pdf;

De: Recepcion Demandas Modulo 08 - Atlántico - Barranquilla <demandas08bquilla@cendoj.ramajudicial.gov.co>**Enviado:** martes, 12 de marzo de 2024 10:11**Para:** Juzgado 08 Laboral Circuito - Atlántico - Barranquilla <lcto08ba@cendoj.ramajudicial.gov.co>**Cc:** sindieduatlantico@gmail.com <sindieduatlantico@gmail.com>**Asunto:** 08001310500620240005700 RV: Generación de Tutela en línea No 1954259

De: Recepcion Tutelas Habeas Corpus - Barranquilla <apptutelasbquilla@cendoj.ramajudicial.gov.co>**Enviado:** lunes, 11 de marzo de 2024 15:17**Para:** Recepcion Demandas Modulo 08 - Atlántico - Barranquilla

<demandas08bquilla@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: RV: Generación de Tutela en línea No 1954259

De: Tutela y Habeas Corpus en Línea Rama Judicial <tutelaenlinea@dej.ramajudicial.gov.co>**Enviado:** lunes, 11 de marzo de 2024 9:19**Para:** Recepcion Tutelas Habeas Corpus - Barranquilla <apptutelasbquilla@cendoj.ramajudicial.gov.co>;

SINDIEDUATLANTICO@GMAIL.COM <SINDIEDUATLANTICO@GMAIL.COM>

Asunto: Generación de Tutela en línea No 1954259

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Buen día,

Oficina Judicial / Oficina de Reparto

Se ha registrado la Tutela en Línea con número 1954259

Lugar donde se interpone la tutela.

Departamento: ATLANTICO.

Ciudad: BARRANQUILLA

Lugar donde se vulneraron los derechos.

Departamento: ATLANTICO.

Ciudad: BARRANQUILLA

Accionante: ALBA LUZ CHINCHIA CANTILLO Identificado con documento: 22549695

Correo Electrónico Accionante : SINDIEDUATLANTICO@GMAIL.COM

Teléfono del accionante : 3187387735

Tipo de discapacidad : NO APLICA

Accionado/s:

Persona Jurídico: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BARRANQUILLA Y OTROS- Nit: ,

Correo Electrónico: NOTIJUDICIALES@BARRANQUILLA.GOV.CO

Dirección:

Teléfono:

Persona Jurídico: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE BARRANQUILLA Y OTROS- Nit: ,

Correo Electrónico: NOTIJUDICIALES@BARRANQUILLA.GOV.CO

Dirección:

Teléfono:

Medida Provisional: SI

Derechos:

IGUALDAD, DEBIDO PROCESO, TRABAJO, MÍNIMO VITAL, DIGNIDAD HUMANA, SEGURIDAD SOCIAL, SALUD, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA,

Descargue los archivos de este tramite de tutela aqui:

[Archivo](#)

Cordialmente,

Consejo Superior de la Judicatura - Rama Judicial Nota Importante:

Enviado desde una dirección de correo electrónico utilizado exclusivamente para notificación el cual no acepta respuestas.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no

ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Barranquilla, Marzo 8 de 2024

Señor

Juez Constitucional de Tutela (Reparto)

E. S. D.

REFERENCIA: Acción de Tutela

La suscrita **ALBA LUZ CHINCHIA CANTILLO**, docente, mayor de edad, residente en la dirección por mi aportada en este escrito e identificada con la cédula de ciudadanía que aparece al pie de mi firma, respetuosamente acudo ante su Despacho, para de conformidad con el artículo 86 Superior y con el Decreto 2591/91 y demás normas concordantes, impetrar ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, contra la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN** (empleador), tutela en la que se debe vincular también al **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL –MEN-** y a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC-**, con el propósito de que se ordene la protección de mis derechos constitucionales y fundamentales a LA **IGUALDAD** y al **DEBIDO PROCESO**; al **TRABAJO**, y de acceso a un **SALARIO**; al **MÍNIMO VITAL**; a una **VIDA DIGNA** y, consecuentemente, mi derecho de acceso a la **SEGURIDAD SOCIAL** y a la **SALUD (FÍSICA Y MENTAL)**, en **conexidad** y con amenaza al derecho a la **VIDA**, en razón de la protección especial que constitucionalmente me otorga la condición en la que actualmente me encuentro, esto es: en **ESTADO DE EMBARAZO**, lo que representa un fuero inviolable a la luz de reiterada jurisprudencia y doctrina emanada de la guardiana de la protección de la Carta Política de 1.991.

PERJUICIO IRREMEDIABLE

Sobre el perjuicio irremediable, es evidente que cualquier mujer en estado de embarazo y por dar a luz o haber dado a luz, requiere de unas condiciones especiales para salvaguardar su integridad y la integridad de una nueva vida en gestación, máxime si como está demostrado acudí a mi empleador indicándole e informando mi situación de gravidez, lo que requiere de la intervención de un Juez Constitucional para la protección de derechos fundamentales por el termino mínimo de la duración de mi estado de embarazo y del periodo de licencia por maternidad y lactancia, situación que no tengo garantizada pues fui desvinculada. Lo anterior con el agravante que no puedo optar a otro trabajo en estas condiciones. Citando a la Honorable Corte Constitucional Sentencia de Tutela 306 del 2014:

*“El perjuicio irremediable es el riesgo inminente que se produce de manera **cierta y evidente sobre un derecho fundamental**, que, de ocurrir, no es posible reparar el daño causado. Para que se configure, se requiere: (i) la amenaza, cierta, evidente y grave; (ii) la irremediabilidad, esto es, que en caso de perpetrarse la amenaza no es posible reparar el daño; (iii) la inminencia, lo que significa que está próximo a ocurrir con alto grado de certeza; (iv) la necesidad, de forma que la orden de tutela sea indispensable para evitar el daño, y (v) **la impostergabilidad, de manera que la medida se debe tomar en forma inmediata, no da espera** (Negrillas y subrayas son nuestras)*

SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL Y URGENTE

De conformidad con lo instituido o dispuesto por el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, solicito que se adopten en mi favor medidas urgentes de protección de carácter extraordinario que eviten que continúen vulnerándose tanto a mi como a mi hijo, derechos de rango y/o naturaleza constitucional y fundamental, mientras se adopta una decisión de fondo por parte de Su Señoría. Esta petición, se desprende de la gravedad de la situación por la que atravieso, puesta de manifiesto en el acápite de HECHOS.

La acción de Tutela se retrotrae a los siguientes:

HECHOS

1. Soy docente y fui nombrada en provisionalidad por el ente territorial Distrito de Barranquilla durante el 29 de marzo de 2019 hasta la fecha
2. Me encontraba laborando en la Institución Educativa Técnica JOSÉ CONSUEGRA HIGGINS ubicada en el barrio SANTO DOMINGO de Barranquilla

3. Mi plaza fue ofertada en OPEC para proveer cargos de docentes y directivos docentes convocada por la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC).
4. De conformidad con el párrafo 2 del **Artículo 2.4.6.3.12** del Decreto 1075 del 2015, “Antes de dar por terminado el nombramiento provisional por alguno de los criterios definidos en el numeral 1 del presente artículo y de existir otra vacante definitiva de docente de aula o docente orientador, la autoridad nominadora hará de inmediato el traslado del docente provisional a una nueva vacante definitiva sin consultar el aplicativo de que trata el artículo 2.4.6.3.11 del presente decreto. Este traslado debe garantizar la vinculación del docente provisional sin solución de continuidad”
5. Jurisprudencialmente, frente a la situación de las mujeres embarazadas la Sentencia de Unificación de la Honorable Corte Constitucional SU-070 de 2013 otorga especial protección a este grupo poblacional y así se registra y consigna en la Circular 24 de Julio 21 de 2023 expedida por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), la que con carácter vinculante señala:

“Es pertinente aclarar que (a) la educadora provisional embarazada... se (le) deberá dar un tratamiento diferencial, puesto que su retiro motivado debe fundarse en provisión definitiva del cargo por haberse adelantado el concurso de méritos, y en este sentido seguir las orientaciones establecidas en la Sentencia SU-070 de 2013 de la Corte Constitucional que señala “(...) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada... “
6. Pese a lo expuesto y de encontrarme en la situación o estado anteriormente descrita, el ente territorial para el que laboro pretermitió tanto la directriz vinculante del MEN como la línea jurisprudencial trazada por la Corte Constitucional y procedió a desvincularme encontrándome en **Estado de Gravidéz, con 39 semanas de gestación y programada para ser desembarazada el día miércoles 13 de marzo**
7. Ello quiere decir, que al encontrarme vinculada en calidad de docente en provisionalidad y en la situación descrita en el numeral anterior no se me podía desvincular sin que ello aparejara vulneración de derechos de rango constitucional y fundamental solo amparables en sede de tutela y no a través de la jurisdicción ordinaria.
8. Mi condición o estado fue desde un inicio de absoluto conocimiento por parte de mi empleador
9. Mi desvinculación, con absoluto desconocimiento y exclusión de lo dispuesto en la Circular 24 de 2023 expedida por el MEN y de la Carta Política en la forma en que ha sido interpretada por la Corte Constitucional no solo en la Sentencia de Unificación antes referenciada (SU-070/13) sino también en otras sentencias tales como la SU 691/17; la C-084/18; la SU-075/18 y STP7022-2022 del 2 de junio de 2022 (Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia (MP: Diego Eugenio Corredor Beltrán) violenta mi derecho constitucional y fundamental a LA IGUALDAD y al DEBIDO PROCESO; mi derecho al TRABAJO y de acceso a un SALARIO y por tanto al MÍNIMO VITAL y a una VIDA DIGNA y, consecuentemente, mi derecho de acceso a la SEGURIDAD SOCIAL y a la SALUD, en conexidad y con amenaza al derecho a la VIDA.
10. Como es apenas lógico entender y no teniendo otras fuentes diferentes de ingreso a las de mí trabajo se amenaza no solo mi subsistencia sino también la de mi hijo..
11. La desvinculación de mi labor como docente, como se entenderá por Su Señoría, no solo pone en riesgo mi vida, mi salud y mí integridad, sino también los de un menor de edad cuya protección constitucional es prevalente.
12. Mi desvinculación me fue notificada el día 15 de diciembre de 2023, haciéndose efectiva el día 31 de ese mismo mes a través de la Resolución No 07193 de 2023, sin tener en cuenta ni las consideraciones y pruebas sobre mi calidad de persona de especial protección ni el fuero que me ampara.
13. Es evidente que ha existido un indebido procedimiento administrativo en atención al numeral 1 del artículo 2.4.6.3.12 del Decreto 1075 del 2015, el cual reza que se dará la terminación del cargo en vacancia definitiva mediante acto motivado, “1. 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”.
14. Quiere decir lo anterior, sin lugar a elucubraciones, que para dar por terminado el vínculo laboral debe ser mediante acto motivado que debía señalar las razones para obviar el fuero de maternidad y por qué docente iba a ser reemplazada. Es decir, primero se debió escoger al titular del cargo y luego entregarle la plaza. Para mi caso, el proceso se surtió al revés, primero nos destituyeron y fue después que se concretó la escogencia de los

docentes que habían pasado el concurso. En resumen, no se realizó el procedimiento como la norma taxativamente lo indica

15. Para corroborar lo anotado, el Artículo 2.4.6.3.12. del Decreto 1075 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 490 de 2016 y posteriormente modificado por el artículo 11 del Decreto 2105 de 2017, en lo que tiene que ver con las causales de terminación de nombramientos provisionales, señala en el parágrafo 1 que “la fecha de terminación del nombramiento provisional será la misma fecha en que asuma el cargo el docente que llegue a ocupar la vacante de acuerdo con lo dispuesto en los numerales 1, 2, 3 o 4 del artículo 2.4.6.3.9 del presente decreto, o en la que asuma las funciones del cargo el educador nombrado en período de prueba”, para lo cual “el rector o director rural expedirá la respectiva constancia de la fecha en que el docente con derechos de carrera o el docente nombrado en período de prueba asume las funciones del cargo, y de la fecha de dejación de funciones por parte del docente nombrado provisionalmente...”, período hasta el cuál debe reconocérseles salarios, prestaciones sociales y seguridad social.
16. No hay justificación válida alguna para que la administración argumente que desconocía que había obrado irregularmente frente a sus docentes provisionales desvinculadas en estado de embarazo y/o en período de lactancia y mucho menos para que no hubiese procedido a corregir su yerro administrativo, toda vez que la organización sindical que nos representa (ASOCIACIÓN DE EDUCADORES DEL ATLÁNTICO ADEA) mediante 1 oficio inicial les advirtió en los numerales 9 y 10 y mediante un segundo solicitó nuestro reintegro sin que se haya producido respuesta alguna sobre el particular.
17. Al Distrito las comunicaciones a las que se hace referencia en el numeral anterior les fueron presentados, en su orden, en fechas 31 de enero de 2024 (RAD: BRQ2024ER005216) y 14 de febrero de 2024 (RAD: BRQ2024ER006366)
18. Además, de nuestra situación ADEA también advirtió mediante oficio, aún sin responder, a la MINISTRA DE EDUCACIÓN, Aurora Vergara Figueroa y a su VICEMINISTRO de EDUCACIÓN, Oscar Sánchez Jaramillo, sobre lo que está aconteciendo a través de escrito de fecha 19 de febrero de 2024
19. Ello explica por qué la presente acción se interpone contra **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN** (como empleador pretermitió precisos deberes y obligaciones); contra el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL –MEN-** (Por omisión y no hacer lo necesario y suficiente para hacer cumplir su Circular 24/23 y las Sentencias que nos protegen) y contra la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC-** (Por las presiones que de maneras verbal y escrita ejerce contra los entes territoriales para que aplique por sobre otros desarrollos del Constituyente de 1991, solo el artículo 125 Superior, y obligando a desconocer Jurisprudencia de la Corte y desconozcas el Preámbulo y los artículos 1, 2, 5, 13, 25 y 53 Superiores)
20. Así por ejemplo, el Preámbulo mismo de la Carta Política vigente definió como un fin del Estado **asegurar** a los integrantes de la Nación, sin que medien condiciones, “... **el trabajo**, la justicia, la igualdad... **dentro de un marco jurídico... que garantice un orden... económico y social justo**...” (Negrillas y subrayados fuera de texto original)
21. El mismo Constituyente definió a Colombia como un “**Estado social de derecho** organizado en forma de **República... fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo...**”(Artículo 1) entre cuyos “**finés esenciales**” está “**garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución... y asegurar... la vigencia de un orden justo**”, (Artículo 2) señalándose a renglón seguido que “**las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su (s)... derechos y libertades...**” (Negrillas y subrayados fuera de texto original)
22. También dejó claro el Constituyente del 91 que “**el Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona** y ampara a la familia como institución básica de la sociedad” (Artículo 5), al tiempo que señala que “**Todas las personas** (sin hacer diferenciaciones)... **recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos... y oportunidades** (el trabajo lo es) sin ninguna discriminación...” correspondiéndole al Estado (Artículo 13) **promover “las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva...** (Para lo cual) adoptara medidas en favor de grupos... marginados”. (Negrillas y subrayados fuera de texto original)
23. Finalmente y por expresa voluntad del Constituyente también la Constitución señala que “**El trabajo es un derecho** y... **goza, en todas sus modalidades** (no excluye nuestra modalidad de vinculación), **de la especial protección del Estado**”, agregando como características insoslayables de dicho derecho, que éste se desarrolle necesariamente “**en condiciones dignas y justas**” (Artículo 25), lo que haya perfecta concordancia y armonía con lo consignado en el Artículo 53 Superior que establece como “**principios mínimos fundamentales...** (la) **Igualdad de oportunidades para los trabajadores...** (la)

estabilidad en el empleo; ... (una) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho (La Constitución es una de ellas); ... y... (la) **protección especial a la mujer, a la maternidad...**”, añadiendo que **“La ley (Decreto 1278/02), (y) los contratos... no pueden menoscabar... la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”**. *(Negritas y subrayados fuera de texto original)*

24. Desde esta perspectiva y aparente conflicto entre derechos y la exclusión a la que se nos somete por parte de la CNSC sobre la base de anteponer o privilegiar un artículo constitucional (125) sobre otros (Preámbulo y artículos 1, 2, 5, 13, 25 y 53) se hace necesario, antes de acudir al análisis de la situación por Tribunales Internacionales, que o bien los jueces constitucionales de tutela o bien la guardiana de la integridad y supremacía de la Constitución en sede de revisión (Artículo 241 Superior) realicen o efectúen un **juicio especial de ponderación** que coloque en la balanza los efectos tanto del artículo 125 como del resto de articulado superior al que en este párrafo se ha hecho referencia, que se traduzca en ordenes de carácter vinculante hacia el Estado, si se advierte que este propicia y fundamenta vulneración de derechos y garantías fundamentales.
25. Ello en razón a que desde una interpretación formalista pudiera llegar a pensarse que el artículo 125 y los artículos 1, 2, 5, 13, 25 y 53 Superiores se excluyen y/o no son igualmente válidos y aplicables simultáneamente en razón de una aparente contradicción o prevalencia de un artículo sobre los otros y muy a pesar de que todas consagran reglas de derecho, por lo que insistimos, se amerita una necesaria **interpretación armónica y sistemática del texto Superior** que solo puede ser abordado en sede de tutela.
26. Pudiendo tener o no razón, a nuestro juicio, no cabe la interpretación descontextualizada y asistemática que viene haciéndose, con grave perjuicio en nuestra contra del artículo 125 Superior, atropellándonos y privándonos de derechos de naturaleza Superior.

PRETENSION

Con base a todos hechos manifestados en esta tutela solicito del señor juez lo siguiente:

1. Se tutelen mis derechos constitucionales y fundamentales a LA **IGUALDAD** y al **DEBIDO PROCESO**; al **TRABAJO**, y de acceso a un **SALARIO**; al **MÍNIMO VITAL**; a una **VIDA DIGNA** y, consecuentemente, mi derecho de acceso a la **SEGURIDAD SOCIAL** y a la **SALUD (FÍSICA Y MENTAL)**, **en conexidad** y con amenaza al derecho a la **VIDA** y por tanto el fuero especial del que gozo por mi condición y/o estado y por ser sujeto de especial protección al encontrarme, como mujer, en situación de debilidad manifiesta
2. Se ordene al ente territorial – Secretaría de Educación y a los demás accionados, que dentro del término de 48 horas procedan a mi reintegro al cargo docente en provisionalidad o en un cargo equivalente o superior al mismo en la misma dependencia u otra dependencia y adelantar todas las gestiones necesarias a efectos de que bien sea por intermedio del contratista del FOMAG para la Región 6 o por parte de otra entidad en igual rango de calidad se restituyan todos mis derechos.
3. Se ordene el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de mi desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo se ordene que se paguen todos los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de mi desvinculación hasta cuando se produzca mi reintegro y se garantice plenamente mi derecho a poder disfrutar de mi licencia de maternidad y período de lactancia
4. Se ordene mi permanencia como docente activa, por lo menos hasta tanto concluya el período de lactancia determinado en nuestro país por nuestro derecho positivo.
5. Se declare que las accionadas violaron derechos de naturaleza Superior y Fundamental y se emita orden para que en lo sucesivo se abstengan en lo sucesivo de recurrir o repetir los comportamientos que dan lugar a la presente acción

DERECHOS VULNERADOS

Bajo los anteriores hechos, considero que la accionada vulneró mis derechos constitucionales y fundamentales a LA **IGUALDAD** y al **DEBIDO PROCESO**; al **TRABAJO**, y de acceso a un **SALARIO**; al **MÍNIMO VITAL**; a una **VIDA DIGNA** y, consecuentemente, mi derecho de acceso a la **SEGURIDAD SOCIAL** y a la **SALUD**, **en conexidad** y con amenaza al derecho a la **VIDA por las razones ya expuestas**

PRUEBAS

Solicito que se practiquen o recaben por parte de Su Señoría las siguientes pruebas

1. Historia clínica donde se puede evidenciar y/ o probar lo por mi expuesto dentro de esta acción, para lo cual deberá requerirse al contratista del FOMAG para la Región 6, la Organización Clínica General del Norte.
2. Resolución por medio de la cual se me desvinculó de mi cargo por parte del ente territorial (Resolución No 07193 de 2023)
3. Al ente territorial, certificar si es cierto o no que ante ellos fueron radicadas las comunicaciones referenciadas en el numeral 18 del acápite de Hechos dentro de esta Acción de Tutela, por parte de la organización sindical ASOCIACIÓN DE EDUCADORES DEL ATLÁNTICO –ADEA-

Del mismo modo me permito aportar como prueba a Su Señoría copia simple de las respuestas a mí proporcionadas por el ente territorial en fechas 25 de agosto, 11 de septiembre y 30 de octubre de 2023, tras notificarles sobre mi condición y en donde queda probado que estaban al tanto de mi estado

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Acudo ante su Despacho para solicitar la protección de los derechos mencionados anteriormente. Dado que se me vulneraron de manera grave e incluso con afectación de mi tranquilidad y de mi salud mental los siguientes derechos: A la **IGUALDAD** y al **DEBIDO PROCESO**; al **TRABAJO**, y de acceso a un **SALARIO**; al **MÍNIMO VITAL**; a una **VIDA DIGNA** y, consecuentemente, mi derecho de acceso a la **SEGURIDAD SOCIAL** y a la **SALUD, en conexidad** y con amenaza al derecho a la **VIDA**, así como el fuero especial que se deriva de mi condición y/o estado (Garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares), que tiene como fin; asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a un trabajador en mi condición y/o estado. Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.

La Corte Constitucional en **Sentencia T-673 de 10 de septiembre de 2014**, se pronunció sobre la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad reforzada. En la providencia en mención, señaló:

“Así mismo, en la sentencia T-864 de 2011, este Tribunal sostuvo que “la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.”

Sentencia T-426/22, veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintidós (2022) Sala Novena de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional

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

(...)

30. De acuerdo con la **Sentencia SU-075 de 2018** es claro que el agente liquidador... debió, a pesar de la liquidación de la entidad, seguir pagando las cotizaciones de la señora Pénate Vergara hasta que ella pudiera gozar de la licencia de maternidad. Lo anterior, porque la accionante estaba cubierta por el fuero de estabilidad laboral reforzada... es decir antes de la liquidación de la empresa. Sin embargo, el agente liquidador no lo hizo y el hijo de la trabajadora ya nació. Como quiera que el nacimiento ya se produjo, el riesgo que se pretendía asegurar con las cotizaciones al sistema de salud ya se concretó. Por lo tanto, la señora Pénate Vergara no ha podido disfrutar de la licencia de maternidad. **De ahí que la actora está sufriendo un daño que consiste en la afectación a su mínimo vital por la ausencia del pago de dicha licencia**

34. La decisión **SU-070 de 2013** también es relevante para sustentar la decisión. En este último fallo la Corte decidió el caso de una mujer en estado de embarazo que fue despedida por la liquidación de la empresa para la que trabajaba. Allí, la Corte indicó que **“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”** [21]. En ese sentido, en condiciones ordinarias, durante el proceso de liquidación se debe asegurar que la mujer pueda acceder a la licencia de maternidad sin importar que la empresa sea liquidada de manera definitiva

35. En el presente caso, como el empleador no cumplió con el deber de asegurar el pago de la licencia de maternidad, lo establecido en la jurisprudencia obliga a concluir que el pago de la licencia debe hacerse con los dineros del empleador [22]. Esto es, además, consistente con lo dispuesto en la Resolución 023 del 29 de marzo de 2021 [23], la cual reglamentó dos asuntos relevantes para este caso. Por una parte, esa Resolución determinó que “[l]as situaciones no definidas [por el agente liquidador durante la liquidación] serán ejecutadas por el mandatario general, quien es un tercero especializado en la gestión de dichos asuntos [24]. En consecuencia, es posible afirmar que el mandatario Humánez Silva Abogados tiene el deber de encargarse de aquellas obligaciones que no quedaron cumplidas luego del proceso de liquidación. En ese supuesto naturalmente se incluye la situación de la señora Pénate Vergara porque esta debió ser resuelta antes de la liquidación. Pese a ello, el problema del pago efectivo de la licencia de maternidad quedó sin solución porque el agente liquidador no aseguró las cotizaciones necesarias para que la accionante disfrutara de su licencia de maternidad, a pesar de que la empresa fue liquidada.

Sentencia SU-075 de 2018 Corte Constitucional, veinticuatro (24) de julio de dos mil dieciocho (2018) La Sala Plena de la Corte Constitucional

- 3.1. La estabilidad laboral reforzada es una garantía jurídica a favor de la mujer embarazada. **La mujer embarazada lo está incluso si no ha comunicado su estado al empleador y a pesar de que ella misma no sea consciente de su condición. El embarazo es un estado biológico objetivo, que no depende de su exteriorización,** del hecho de hacerlo público y ni siquiera de la conciencia de experimentarlo por parte de la propia mujer. Correlativamente, la prohibición de discriminación y la obligación de protección no pueden depender del conocimiento del empleador. La Constitución prohíbe discriminar a la trabajadora embarazada, no a la trabajadora embarazada que es consciente de su estado y lo ha hecho saber al empleador. Provee una protección objetiva. De ahí que desde siempre la Corte hubiera considerado que el fuero de maternidad solo requería que la mujer hubiera quedado en estado de embarazo en vigencia de la relación laboral [374].
- 3.2. La prohibición de discriminación no solamente está dirigida a prevenir específicos actos del empleador, motivados en el estado de embarazo de la trabajadora. Tiene más propiamente el sentido, como logro histórico, de que la maternidad sea compatible con el trabajo y sus garantías y la mujer no tenga que resultar excluida de la fuerza laboral. Supone que la trabajadora pueda ser madre y a la vez mantener sus derechos laborales. Por eso, si a pesar de adquirir la condición mientras se hallaba trabajando, la mujer embarazada puede ser despojada de la protección especial a que tiene derecho, como resulta avalado en la Sentencia, se le discrimina en un momento crucial para la salud y el bienestar de ella misma y del niño que está por nacer.

Hace menos de un año, la **Corte Suprema de Justicia** a través de la **Sentencia STP7022-2022 del 2 de junio de 2022** (MP: Diego Eugenio Corredor Beltrán) sobre la protección especial a las mujeres en mi misma condición y/o estado señaló:

“La protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el **artículo 43 Superior** contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: **la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción,** y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, **el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia.** Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de mujeres en mi condición y/o estado aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres.

El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente **conocida como fuero de maternidad.** El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. **La vida,** como se ha señalado en reiterada jurisprudencia, **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 gestora de la vida que es.**

Ahora bien, **la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ha culminado el período de gestación y ha dado a luz.** **En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia.** En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a su hijo, sin que por ello

sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, **garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos**” (CC SU-070-2013).

Señaló también la Corte Suprema que siempre será para el efecto necesario

“... realizar un juicio de ponderación, entre los derechos de estabilidad laboral reforzada de la accionante, como madre gestante y, por otro lado, de quien optó para ocupar dicho cargo en carrera, lo que le arrojó como resultado el deber de privilegiar a la madre, dado que la afectación al postulante del cargo en propiedad es temporal y correspondería a la postergación de su nombramiento hasta cuando se levante la salvaguarda de la gestante...”

Acotó también la Alta Corporación que:

“La regla constitucional que gobierna este tipo de situaciones enseña que cuando se trate de mujeres embarazadas frente a cargos vacantes por concurso de méritos, si el cargo sale a concurso, el último de ellos a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada, como también que, en ese caso, el empleador seguirá asumiendo prestaciones sociales hasta que se garantice la licencia de maternidad...”

En lo que respecta a la caracterización del fuero laboral del que se está hablando, la Corte Suprema clarifica que:

“... corresponde a todo el tiempo del embarazo más el periodo de la licencia de maternidad, por lo que la empleada en dicha condición podrá ser desplazada por la lista de elegibles o el traslado en carrera solo hasta tanto finalice la licencia de maternidad...”

Frente al juicio especial de ponderación para colocar en la balanza los derechos de la madre frente a aquellos que legítimamente optaron y ganaron el concurso la Corte Suprema define criterios que pueden resumirse de la siguiente forma:

“... de ahí que se hubiera dispuesto la **suspensión del trámite de nombramiento como una medida para que, sin desconocer a la carrera...** (se) **mantuviera suspendido -temporalmente- el trámite de nombramiento, mientras se le garantiza la estabilidad reforzada ...**

Para esta Sala es diáfano que el fuero de maternidad debió extenderse hasta tanto culmine el período de lactancia previsto en el art. 238 del C.S.T., esto es, 6 meses después del nacimiento. Ese lapso se encuentra a tono con lo establecido en la sentencia SU-070 de 2013 antes citada y con el desarrollo destacado sobre la materia, en cuanto indicó que **la protección reforzada se predica de la maternidad y la lactancia, periodo último fijado objetivamente en el Código Sustantivo Laboral...** A lo dicho se suma que dicho lapso se ofrece razonable como tiempo de espera para quienes optaron al cargo publicado...

Se reconoce que la jurisprudencia constitucional ha indicado que “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**”... Por lo tanto, **se modificará la orden de primera instancia para extender la suspensión del trámite de nombramiento en propiedad... hasta que culmine el período de lactancia, esto es, 6 meses después del nacimiento de su hijo...**

Otros fundamentos jurídicos

- Convenio 3 de 1921, Convenio 95 y 183 de 1952 de la OIT
- La indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST (sentencias T-305 de 2009, T-699 de 2010, T-054 de 2010, T-886 de 2011).
- El pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir (sentencias T-181 de 2009, T-635 de 2009, T-1005 de 2010, T-667 de 2010, T-021 de 2011, T-054 de 2011, T-184 de 2012).
- Reintegro (sentencias T-181 de 2009, T-305 de 2009, T-371 de 2009, T-105 de 2011, T-120 de 2011, T-707 de 2011, T-886 de 2011, T-126 de 2012, T-184 de 2012).
- Sentencia de T-673 de 10 de septiembre de 2014, procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad reforzada.

➤ ESTABILIDAD REFORZADA Y TRABAJO:

El artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo. Lo anterior, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la Ley para que el trabajador, en casos muy particulares, que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezcan en su empleo y obtengan los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido. Este principio de carácter constitucional, ha sido desarrollado bajo el concepto de **estabilidad laboral reforzada** y está dirigido a aquellos

sujetos que merecen especial protección del Estado, **como las mujeres embarazadas**, los sindicalistas, los desplazados por la violencia, los niños y niñas, las personas de la tercera edad, los discapacitados o con alguna limitación física o mental.

Sobre este punto la Corte Constitucional se pronunció en sentencia T-201 de 2018 M.S. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

*“1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación[23]. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador. Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”[24], que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales. En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad[25] y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”[26]. 12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”[27], en cumplimiento de las obligaciones internacionales[28], constitucionales[29] y legales[30] que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”[31]. 13. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, **o mujer en estado de embarazo**). Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”[32]. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.*

➤ **DERECHO AL MÍNIMO VITAL:**

En relación con el derecho al mínimo vital, la jurisprudencia lo ha contemplado como un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, pero que se constituye en un concepto indeterminado que depende de las circunstancias particulares de cada caso particular, al efecto indicó en sentencia T-157 de 2014: “el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida”[31].” “Bajo esta regla, el mínimo vital es concebido en la jurisprudencia constitucional como un concepto indeterminado cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso[35]. En este sentido, la vulneración del derecho al mínimo vital puede establecerse atendiendo a las consecuencias que para la persona tiene la privación de sus ingresos laborales en la situación concreta en que se encuentra. Lo anterior conlleva, necesariamente, que el juez constitucional para efectos de otorgar o negar el amparo solicitado, en primer lugar, realice una valoración concreta de las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar y de los recursos necesarios para sufragarlas, y, en segundo lugar, determine si el mínimo vital se encuentra amenazado o efectivamente lesionado[36].”

➤ **DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y A LA VIDA DIGNA EN CONEXIDAD CON LA SALUD:**

A través de la **sentencia SU-062 de 2010, la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación**, reiteró que el derecho a la seguridad social es un derecho fundamental, y como quiera que dentro de este derecho fundamental se encuentra el derecho a la salud, encuentra su conexidad también con otros derechos también de rango Constitucional, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna entre otros, por lo que resulta claro que la acción de tutela puede ser utilizada para proteger los mismos – Seguridad Social y derecho a la Salud – a fin de resguardarlos siempre ... máxime cuando con la expedición de la Ley Estatutaria 1751 de 2015 se regula el derecho fundamental a la salud.

“43. El artículo 48 de la Constitución Política consagra el derecho a la seguridad social bajo una doble connotación: i) como derecho fundamental; y ii) como un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado [60]. Esta garantía fundamental “surge como un instrumento a través del cual se le garantiza a las personas el ejercicio de sus derechos fundamentales cuando se encuentran ante la materialización de algún evento o contingencia que mengüe su estado de salud, calidad de vida y capacidad económica, o que se constituya en un obstáculo para la normal consecución de sus medios mínimos de subsistencia a través del trabajo”

[61]. Su fundamentalidad se sustenta en el principio de dignidad humana en virtud del cual “resulta posible que las personas afronten con decoro las circunstancias difíciles que les obstaculizan o

impiden el normal desarrollo de sus actividades laborales y la consecuente recepción de los recursos que les permitan ejercer sus derechos subjetivos”

[62]. Según ha sido interpretado por esta Corporación, los objetivos de la seguridad social guardan necesaria correspondencia con los fines esenciales del Estado social de derecho “como el servir a la comunidad; promover la prosperidad general; garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales; promover las condiciones para una igualdad real y efectiva; adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados; proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta; y reconocer sin discriminación alguna de la primacía de los derechos inalienables de la persona como sujeto, razón de ser y fin último del poder político”[63]. 44. La protección de este derecho fundamental se refuerza además según lo consagrado en distintos instrumentos internacionales

[64]. En primer lugar, se tiene el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos en virtud del cual “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”. En el mismo sentido lo consagra el artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos de la Persona cuyo tenor dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.

De otro lado, el artículo 9° del Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales establece que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. Así mismo, el artículo 9° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes”. 45. Ahora bien, es claro que aun cuando el derecho a la seguridad social ostenta un carácter fundamental, tal particularidad no puede ser confundida con la posibilidad de hacerlo efectivo, en todos los casos, por medio de la acción de tutela.”

En conclusión, honorable magistrado está demostrado que soy una persona que acredite ante la accionada dentro del término prudente la condición de persona de especial condición constitucional, habiendo prestado mis servicios a favor de la administración, esta no tiene consideración y me desvincula, no puede ser excusa por parte del empleador el concurso publico de méritos, nadie discute que los colegas tengan el derecho a ser nombrados al cargo al cual concursaron y ganaron, el reclamar mis derechos no riñe con ello, pero no es menos cierto el fuero y la condición que ostento, no reclamo mi plaza, reclamo el derecho a trabajar y no ser desprotegida en la circunstancia actual, por estas razones y en base a la jurisprudencia evidente sobre la protección del derecho al trabajo en las condiciones ya conocidas, se solicita dar viabilidad a lo impetrado dentro de esta demanda

Aunado a lo anterior, la administración no ha seguido el debido proceso de conformidad al numeral 1 del artículo 2.4.6.3.12 del Decreto 1075 del 2015, el cual reza que se dará la terminación del cargo en vacancia definitiva mediante acto motivado, “1. 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” cabe recordar que esta normatividad es la piedra angular que constituye el procedimiento para dar por terminado un nombramiento en provisionalidad vacante definitiva, la norma no deja lugar a ambigüedades.

COADYUVANCIA

Autorizo a coadyuvar dentro de la presente acción de tutela a la Asociación de Educadores del Atlántico –ADEA- con dirección Carrera 38B 66-39 Barranquilla. Correo electrónico contactenos@adeatlantico.org

JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no se ha presentado antes ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos en esta acción invocados

NOTIFICACIONES

AL ACCIONANTE: Recibo notificaciones, en la Dirección Carrera 4 N° 54-16 Urbanización Doña Manuela en el municipio de Soledad (Atlántico), celular 3042069123, correo electrónico sindieduatlantico@gmail.com

ACCIONADO: DISTRITO DE BARRANQUILLA - SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL DE BARRANQUILLA podrá recibir notificaciones en la Carrera 43 N° 35-38, Segundo Piso. Barranquilla, Colombia –correo electrónico: notijudiciales@barranquilla.gov.co

ACCIONADO: MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL –MEN- En la Calle 43 N° 57-14 CAN o al correo electrónico notificacionesjudiciales@mineducacion.gov.co

ACCIONADO: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC- podrá recibir notificaciones en Avenida Calle 100 N° 9A 45, Edificio 100 Street - Torre 1 - Piso 12. Bogotá D.C., Colombia o al correo electrónico: notificacionesjudiciales@cns.gov.co

Del señor Juez Constitucional con sentimientos de consideración y alta estima

Atentamente,

ALBA LUZ CHINCHIA CANTILLO
C.C. 22.549.695 de Barranquilla
Celular 3187387735

Barranquilla, 31 de diciembre de 2023

Señora

ALBA LUZ CHINCHIA CANTILLO

aluz_081@hotmail.com

Barranquilla, Atlántico



BRQ2023ER040948

BRQ2023EE027692

Asunto: RESPUESTA A REQUERIMIENTO

Cordial saludo,

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 23 de Constitución Política de Colombia, y demás normas concordantes y complementarias contenidas en la Ley 1755 de 2015, damos respuesta a su solicitud informando que el Ministerio de Educación Nacional expidió la Circular No. 024 de fecha 21 de julio de 2023, por medio de la cual brindan orientaciones generales sobre la vinculación de los docentes provisionales e informa: *??para efectos de establecer el orden de garantía de la estabilidad laboral reforzada cuando sea posible el traslado de los educadores, se podrá considerar el orden fijado por el sistema general de carrera administrativa establecido en el Decreto 1083 de 2015, 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?*.

Lo anterior implica que debía esperarse la composición de las listas de elegibles del concurso docente que desarrolló la CNSC desde octubre de 2021 y que ya concluyó con la adopción de listas, para determinar si alguna de ellas tenía menos elegibles que docentes provisionales para proceder a establecer el orden de protección establecido por la norma. Ya recibidas las listas de elegibles, se tiene que todas las listas tienen más elegibles que provisionales y se está procediendo a su provisión en audiencia pública, de conformidad con lo dispuesto por las normas y las orientaciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De otra parte, en virtud de lo establecido por la Circular 24 de 2023 citada, la Secretaría Distrital de Educación expidió la Circular 030 de fecha 21 de septiembre de 2023, por medio de la cual se dieron orientaciones para los docentes que consideraran que se encontraban inmersos en una o varias de las situaciones de protección especial, para lo cual debía diligenciar la información con los respectivos soportes en un link que fue habilitado hasta el día 29 de septiembre de 2023. El objetivo era hacer la valoración respectiva, elaborar un listado de potenciales educadores con algún nivel de protección y enviar dicho listado al Ministerio de Educación Nacional con el fin de ser tenidos en cuenta para futuras convocatorias a vacantes definitivas por el Sistema Maestro, solo en los casos que no hubiese listado de elegibles.

Por lo anterior, su solicitud será revisada de acuerdo con los conceptos jurídicos de la situación señalada y, junto con la valoración que se haga de otras solicitudes de docentes que han venido radicando vía SAC, se valorará el cumplimiento de los criterios legales y

jurisprudenciales para poder incluirse en un listado que se remita al Ministerio de Educación Nacional para los propósitos ya indicados.

En cuanto a lo que respecta su estado de gravidez, esta secretaria acusa recibido de esta notificación para de esta manera una vez desvinculada del cargo los servicios de salud sigan vigentes hasta una vez haya finalizado su licencia de maternidad, esto 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 surtirse el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad.

(Subrayado y negrilla nuestra)

Agradeciendo de antemano su solicitud, toda vez que es nuestro interés dar solución a todas sus inquietudes en el menor tiempo posible.

Atentamente,



GIANNY WARFF SAMPER

JEFE DE OFICINA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DOCENTE
GAD PLANTA Y PERSONAL DOCENTE

Proyectó: JAIME JESÚS SUAREZ VIZCAINO
Revisó: JOSE FERNANDO CASTRO TORRENEGRA
IMER ENRIQUE SANTOS MENDOZA

Anexos:

RESOLUCION No. 07193 DE 2023

POR MEDIO DE LA CUAL SE TERMINAN UNOS NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES DE LA PLANTA DE CARGOS DE PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL Y PORTUARIO DE BARRANQUILLA, FINANCIADA CON RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES.

LA SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN DE BARRANQUILLA, en uso de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las contenidas en las Leyes 115 de 1994 y 715 de 2001, el Decreto Ley 1278 de 2002, el Decreto 1075 de 2015, y en ejercicio de las funciones delegadas mediante Decreto No. 0208 de 2016 expedido por el Alcalde Distrital, y

CONSIDERANDO

Que el **artículo 125 de la Constitución Política** establece que *“Los funcionarios cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes (...).”*

Que el **artículo 130 de la Constitución Política** señala que habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, la cual fue reglamentada por el Capítulo I del Título II de la Ley 909 de 2004.

Que el **artículo 106 de la Ley 115 de 1994** señala que *“los actos administrativos de nombramientos, traslados, permutas y demás novedades del personal docente y administrativo de la educación estatal se harán por los gobernadores y por los alcaldes de los distritos o municipios que estén administrando la educación”,* lo cual fue delegado por el Alcalde de Barranquilla a la Secretaria Distrital de Educación, mediante Decreto 208 de 2016.

Que el **numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley 715 de 1994** señala como competencia de los Distritos la de *“administrar, ejerciendo las facultades señaladas en el artículo 153 de la Ley 115 de 1994, las instituciones educativas y el personal docente y administrativo de los planteles educativos, sujetándose a la planta de cargos adoptada de conformidad con la presente ley”,* donde el nombramiento es una de esas competencias de administración de la educación consagrada en artículo 153 de la Ley 115.

Que mediante el **Decreto Ley 1278 de 2002** se expidió el Estatuto de Profesionalización Docente, norma que regula las disposiciones del sistema de carrera docente, el cual es especial de origen legal, cuya administración y vigilancia corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 130 de la C.P. y las Sentencias C-1230 de 2005 y C-175 de 2006 de la Corte Constitucional

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el **Acuerdo No. 2136 del 29 de octubre de 2021**, modificado por los acuerdos 188, 292 y 318 de 2022, desarrolló el **proceso de selección de méritos 2181 de 2021**, para proveer los empleos vacantes de directivos docentes, docentes orientadores y docentes de aula, en establecimientos educativos oficiales que prestan su servicio a población mayoritaria, ubicados en la entidad territorial certificada en educación **DISTRITO DE BARRANQUILLA**.

Que, agotadas las etapas del concurso de méritos, la Comisión Nacional del Servicio Civil publicó y comunicó al Distrito de Barranquilla las Resoluciones 12202, 12203 y 12204 del 13 de septiembre de 2023; 13160, 13161, 13162, 13163, 13164 y 13165 del 20 de septiembre de 2023; 13801, 13802 y 13803 del 25 de septiembre de 2023; 14016 y 14017 del 29 de septiembre de 2023; 14182 y 14183 del 3 de octubre de 2023; 14710 del 13 de octubre de 2023; 14861 y 14862 del 23 de octubre de 2023. por medio de las cuales se adoptaron las listas de elegibles respectivamente para proveer cargos vacantes de Docente de Aula de Educación Ética y Valores Humanos, de Educación Artística – Música, Educación Artística - Artes Escénicas, Docente Orientador, Docente de Aula de Idioma Extranjero Ingles, de Educación Religiosa, de Educación Artística - Artes Plásticas, de Ciencias Naturales Química, de Ciencias Naturales

RESOLUCION No. 07193 DE 2023

POR MEDIO DE LA CUAL SE TERMINAN UNOS NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES DE LA PLANTA DE CARGOS DE PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL Y PORTUARIO DE BARRANQUILLA, FINANCIADA CON RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES.

No	N° C.C.	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	INSTITUCION EDUCATIVA
654	1045720089	MERY CAROLINA DURAN RODRIGUEZ	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL JOSE MARTI
655	1044922921	LINDIS ESTHER JULIO BARRAGAN	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL No. 176
656	33226832	ROSANA MELENDEZ DIAZ	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL EL CORAZON DEL SANTUARIO
657	22558087	MARIA DE LOS MILAGROS PELAEZ GUERRERO	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL COMUNITARIO OCTAVIO PAZ
658	32876040	GEELDER YERUT FIGUEROA CARROLL	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL TECNICA BILINGUE JORGE NICOLAS ABELLO
659	1140865970	DANIELA MARIA VELANDIA CUETO	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL TECNICA BILINGUE JORGE NICOLAS ABELLO
660	32791650	YENY ROCIO GARCIA CANTILLO	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL GOLDA MEIR
661	1140821296	ALEJANDRA OTERO DE LOS REYES	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL JORGE ROBLEDOR ORTIZ
662	55239043	MARIA ELENA MARTINEZ VEGA	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL REUVEN FEUERSTEN
663	22549695	ALBA LUZ CHINCHIA CANTILLO	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL JOSE CONSUEGRA HIGGINS
664	32775042	BIBIANA MARGARITA HERNANDEZ VASQUEZ	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL EVARDO TURIZO PALENCIA
665	1140849204	PRISCILA ESTEFANIA VERGARA VEGA	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL CARLOS MEISEL
666	1043005834	MONICA PATRICIA CONTRERAS MEJIA	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL TECNICO JESUS MAESTRO
667	1140846713	KATHERINE GABALAN CRUZ	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL EL CORAZON DEL SANTUARIO
668	32747880	MARIA MARGARITA DEL VALLE DEVIA	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL VILLAS DE SAN PABLO
669	22444973	LORENA CRUZ REYES DE LA HOZ	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO
670	49783025	YENITH MILET RODRIGUEZ CUADRO	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL LOS ROSALES
671	32729131	HILDA MONICA AVILA MOLINA	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL CULTURAL LAS MALVINAS
672	1143233335	DANNIRIS CORREA MENDOZA	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL LAS MERCEDES COLEGIO SAN PABLO
673	1042444051	AURA CAROLINA MORALES TORRES	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL CIVICA 7 DE ABRIL
674	55223503	MARYULI ESPINOZA OLMOS	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL LA ESMERALDA
675	32837960	KAREM MARGARITA NAVARRO GOMEZ	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL VILLAS DE SAN PABLO
676	32869804	NELLY YOJANA VELASQUEZ ZULETA	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL VILLAS DE SAN PABLO
677	32786530	SULGEY ESTHER GAMEZ LOPEZ	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL EL VALLE
678	1047431326	MARIE ALEXANDRA RODERO ORTIZ	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL CIVICA 7 DE ABRIL
679	55229765	YECENIA LUZ ARAGON VILLAREAL	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL NIÑO JESUS
680	26989586	YUDEXY DEL CARMEN RODRIGUEZ MENDOZA	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL TIERRA SANTA
681	1043015668	LIANETH MARIE GARCIA FONSECA	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL LESTONNAC
682	1051674449	EVA SANDRITH MORON PEDROZO	DOCENTE DE AULA - PREESCOLAR	INSTITUCION EDUCATIVA DISTRITAL CIVICA 7 DE ABRIL

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Barranquilla, Marzo 8 de 2024

Señor

Juez Constitucional de Tutela (Reparto)

E. S. D.

REFERENCIA: Acción de Tutela

La suscrita **ALBA LUZ CHINCHIA CANTILLO**, docente, mayor de edad, residente en la dirección por mi aportada en este escrito e identificada con la cédula de ciudadanía que aparece al pie de mi firma, respetuosamente acudo ante su Despacho, para de conformidad con el artículo 86 Superior y con el Decreto 2591/91 y demás normas concordantes, impetrar ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, contra la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN** (empleador), tutela en la que se debe vincular también al **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL –MEN-** y a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC-**, con el propósito de que se ordene la protección de mis derechos constitucionales y fundamentales a LA **IGUALDAD** y al **DEBIDO PROCESO**; al **TRABAJO**, y de acceso a un **SALARIO**; al **MÍNIMO VITAL**; a una **VIDA DIGNA** y, consecuentemente, mi derecho de acceso a la **SEGURIDAD SOCIAL** y a la **SALUD (FÍSICA Y MENTAL)**, en **conexidad** y con amenaza al derecho a la **VIDA**, en razón de la protección especial que constitucionalmente me otorga la condición en la que actualmente me encuentro, esto es: en **ESTADO DE EMBARAZO**, lo que representa un fuero inviolable a la luz de reiterada jurisprudencia y doctrina emanada de la guardiana de la protección de la Carta Política de 1.991.

PERJUICIO IRREMEDIABLE

Sobre el perjuicio irremediable, es evidente que cualquier mujer en estado de embarazo y por dar a luz o haber dado a luz, requiere de unas condiciones especiales para salvaguardar su integridad y la integridad de una nueva vida en gestación, máxime si como está demostrado acudí a mi empleador indicándole e informando mi situación de gravidez, lo que requiere de la intervención de un Juez Constitucional para la protección de derechos fundamentales por el termino mínimo de la duración de mi estado de embarazo y del periodo de licencia por maternidad y lactancia, situación que no tengo garantizada pues fui desvinculada. Lo anterior con el agravante que no puedo optar a otro trabajo en estas condiciones. Citando a la Honorable Corte Constitucional Sentencia de Tutela 306 del 2014:

*“El perjuicio irremediable es el riesgo inminente que se produce de manera **cierta y evidente sobre un derecho fundamental**, que, de ocurrir, no es posible reparar el daño causado. Para que se configure, se requiere: (i) la amenaza, cierta, evidente y grave; (ii) la irremediabilidad, esto es, que en caso de perpetrarse la amenaza no es posible reparar el daño; (iii) la inminencia, lo que significa que está próximo a ocurrir con alto grado de certeza; (iv) la necesidad, de forma que la orden de tutela sea indispensable para evitar el daño, y (v) **la impostergabilidad, de manera que la medida se debe tomar en forma inmediata, no da espera** (Negrillas y subrayas son nuestras)*

SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL Y URGENTE

De conformidad con lo instituido o dispuesto por el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, solicito que se adopten en mi favor medidas urgentes de protección de carácter extraordinario que eviten que continúen vulnerándose tanto a mi como a mi hijo, derechos de rango y/o naturaleza constitucional y fundamental, mientras se adopta una decisión de fondo por parte de Su Señoría. Esta petición, se desprende de la gravedad de la situación por la que atravieso, puesta de manifiesto en el acápite de HECHOS.

La acción de Tutela se retrotrae a los siguientes:

HECHOS

1. Soy docente y fui nombrada en provisionalidad por el ente territorial Distrito de Barranquilla durante el 29 de marzo de 2019 hasta la fecha
2. Me encontraba laborando en la Institución Educativa Técnica JOSÉ CONSUEGRA HIGGINS ubicada en el barrio SANTO DOMINGO de Barranquilla

3. Mi plaza fue ofertada en OPEC para proveer cargos de docentes y directivos docentes convocada por la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC).
4. De conformidad con el párrafo 2 del **Artículo 2.4.6.3.12** del Decreto 1075 del 2015, “Antes de dar por terminado el nombramiento provisional por alguno de los criterios definidos en el numeral 1 del presente artículo y de existir otra vacante definitiva de docente de aula o docente orientador, la autoridad nominadora hará de inmediato el traslado del docente provisional a una nueva vacante definitiva sin consultar el aplicativo de que trata el artículo 2.4.6.3.11 del presente decreto. Este traslado debe garantizar la vinculación del docente provisional sin solución de continuidad”
5. Jurisprudencialmente, frente a la situación de las mujeres embarazadas la Sentencia de Unificación de la Honorable Corte Constitucional SU-070 de 2013 otorga especial protección a este grupo poblacional y así se registra y consigna en la Circular 24 de Julio 21 de 2023 expedida por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), la que con carácter vinculante señala:

“Es pertinente aclarar que (a) la educadora provisional embarazada... se (le) deberá dar un tratamiento diferencial, puesto que su retiro motivado debe fundarse en provisión definitiva del cargo por haberse adelantado el concurso de méritos, y en este sentido seguir las orientaciones establecidas en la Sentencia SU-070 de 2013 de la Corte Constitucional que señala “(...) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada... “
6. Pese a lo expuesto y de encontrarme en la situación o estado anteriormente descrita, el ente territorial para el que laboro pretermitió tanto la directriz vinculante del MEN como la línea jurisprudencial trazada por la Corte Constitucional y procedió a desvincularme encontrándome en **Estado de Gravidéz, con 39 semanas de gestación y programada para ser desembarazada el día miércoles 13 de marzo**
7. Ello quiere decir, que al encontrarme vinculada en calidad de docente en provisionalidad y en la situación descrita en el numeral anterior no se me podía desvincular sin que ello aparejara vulneración de derechos de rango constitucional y fundamental solo amparables en sede de tutela y no a través de la jurisdicción ordinaria.
8. Mi condición o estado fue desde un inicio de absoluto conocimiento por parte de mi empleador
9. Mi desvinculación, con absoluto desconocimiento y exclusión de lo dispuesto en la Circular 24 de 2023 expedida por el MEN y de la Carta Política en la forma en que ha sido interpretada por la Corte Constitucional no solo en la Sentencia de Unificación antes referenciada (SU-070/13) sino también en otras sentencias tales como la SU 691/17; la C-084/18; la SU-075/18 y STP7022-2022 del 2 de junio de 2022 (Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia (MP: Diego Eugenio Corredor Beltrán) violenta mi derecho constitucional y fundamental a LA IGUALDAD y al DEBIDO PROCESO; mi derecho al TRABAJO y de acceso a un SALARIO y por tanto al MÍNIMO VITAL y a una VIDA DIGNA y, consecuentemente, mi derecho de acceso a la SEGURIDAD SOCIAL y a la SALUD, en conexidad y con amenaza al derecho a la VIDA.
10. Como es apenas lógico entender y no teniendo otras fuentes diferentes de ingreso a las de mí trabajo se amenaza no solo mi subsistencia sino también la de mi hijo..
11. La desvinculación de mi labor como docente, como se entenderá por Su Señoría, no solo pone en riesgo mi vida, mi salud y mi integridad, sino también los de un menor de edad cuya protección constitucional es prevalente.
12. Mi desvinculación me fue notificada el día 15 de diciembre de 2023, haciéndose efectiva el día 31 de ese mismo mes a través de la Resolución No 07193 de 2023, sin tener en cuenta ni las consideraciones y pruebas sobre mi calidad de persona de especial protección ni el fuero que me ampara.
13. Es evidente que ha existido un indebido procedimiento administrativo en atención al numeral 1 del artículo 2.4.6.3.12 del Decreto 1075 del 2015, el cual reza que se dará la terminación del cargo en vacancia definitiva mediante acto motivado, “1. 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”.
14. Quiere decir lo anterior, sin lugar a elucubraciones, que para dar por terminado el vínculo laboral debe ser mediante acto motivado que debía señalar las razones para obviar el fuero de maternidad y por qué docente iba a ser reemplazada. Es decir, primero se debió escoger al titular del cargo y luego entregarle la plaza. Para mi caso, el proceso se surtió al revés, primero nos destituyeron y fue después que se concretó la escogencia de los

docentes que habían pasado el concurso. En resumen, no se realizó el procedimiento como la norma taxativamente lo indica

15. Para corroborar lo anotado, el Artículo 2.4.6.3.12. del Decreto 1075 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 490 de 2016 y posteriormente modificado por el artículo 11 del Decreto 2105 de 2017, en lo que tiene que ver con las causales de terminación de nombramientos provisionales, señala en el párrafo 1 que “la fecha de terminación del nombramiento provisional será la misma fecha en que asuma el cargo el docente que llegue a ocupar la vacante de acuerdo con lo dispuesto en los numerales 1, 2, 3 o 4 del artículo 2.4.6.3.9 del presente decreto, o en la que asuma las funciones del cargo el educador nombrado en período de prueba”, para lo cual “el rector o director rural expedirá la respectiva constancia de la fecha en que el docente con derechos de carrera o el docente nombrado en período de prueba asume las funciones del cargo, y de la fecha de dejación de funciones por parte del docente nombrado provisionalmente...”, período hasta el cuál debe reconocérseles salarios, prestaciones sociales y seguridad social.
16. No hay justificación válida alguna para que la administración argumente que desconocía que había obrado irregularmente frente a sus docentes provisionales desvinculadas en estado de embarazo y/o en período de lactancia y mucho menos para que no hubiese procedido a corregir su yerro administrativo, toda vez que la organización sindical que nos representa (ASOCIACIÓN DE EDUCADORES DEL ATLÁNTICO ADEA) mediante 1 oficio inicial les advirtió en los numerales 9 y 10 y mediante un segundo solicitó nuestro reintegro sin que se haya producido respuesta alguna sobre el particular.
17. Al Distrito las comunicaciones a las que se hace referencia en el numeral anterior les fueron presentados, en su orden, en fechas 31 de enero de 2024 (RAD: BRQ2024ER005216) y 14 de febrero de 2024 (RAD: BRQ2024ER006366)
18. Además, de nuestra situación ADEA también advirtió mediante oficio, aún sin responder, a la MINISTRA DE EDUCACIÓN, Aurora Vergara Figueroa y a su VICEMINISTRO de EDUCACIÓN, Oscar Sánchez Jaramillo, sobre lo que está aconteciendo a través de escrito de fecha 19 de febrero de 2024
19. Ello explica por qué la presente acción se interpone contra **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN** (como empleador pretermitió precisos deberes y obligaciones); contra el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL –MEN-** (Por omisión y no hacer lo necesario y suficiente para hacer cumplir su Circular 24/23 y las Sentencias que nos protegen) y contra la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC-** (Por las presiones que de maneras verbal y escrita ejerce contra los entes territoriales para que aplique por sobre otros desarrollos del Constituyente de 1991, solo el artículo 125 Superior, y obligando a desconocer Jurisprudencia de la Corte y desconozcas el Preámbulo y los artículos 1, 2, 5, 13, 25 y 53 Superiores)
20. Así por ejemplo, el Preámbulo mismo de la Carta Política vigente definió como un fin del Estado **asegurar** a los integrantes de la Nación, sin que medien condiciones, “... **el trabajo**, la justicia, la igualdad... **dentro de un marco jurídico... que garantice un orden... económico y social justo**...” (Negrillas y subrayados fuera de texto original)
21. El mismo Constituyente definió a Colombia como un “**Estado social de derecho** organizado en forma de **República**... **fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo**...” (Artículo 1) entre cuyos “**finés esenciales**” está “**garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución... y asegurar... la vigencia de un orden justo**”, (Artículo 2) señalándose a renglón seguido que “**las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su (s)... derechos** y libertades...” (Negrillas y subrayados fuera de texto original)
22. También dejó claro el Constituyente del 91 que “**el Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona** y ampara a la familia como institución básica de la sociedad” (Artículo 5), al tiempo que señala que “**Todas las personas** (sin hacer diferenciaciones)... **recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos... y oportunidades** (el trabajo lo es) sin ninguna discriminación...” correspondiéndole al Estado (Artículo 13) **promover “las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva**... (Para lo cual) adoptara medidas en favor de grupos... marginados”. (Negrillas y subrayados fuera de texto original)
23. Finalmente y por expresa voluntad del Constituyente también la Constitución señala que “**El trabajo es un derecho** y... **goza, en todas sus modalidades** (no excluye nuestra modalidad de vinculación), **de la especial protección del Estado**”, agregando como características insoslayables de dicho derecho, que éste se desarrolle necesariamente “**en condiciones dignas y justas**” (Artículo 25), lo que haya perfecta concordancia y armonía con lo consignado en el Artículo 53 Superior que establece como “**principios mínimos fundamentales**... (la) **igualdad de oportunidades para los trabajadores... (la)**

estabilidad en el empleo; ... (una) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho (La Constitución es una de ellas); ... y... (la) protección especial a la mujer, a la maternidad...”, añadiendo que “La ley (Decreto 1278/02), (y) los contratos... no pueden menoscabar... la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. (Negrillas y subrayados fuera de texto original)

24. Desde esta perspectiva y aparente conflicto entre derechos y la exclusión a la que se nos somete por parte de la CNSC sobre la base de anteponer o privilegiar un artículo constitucional (125) sobre otros (Preámbulo y artículos 1, 2, 5, 13, 25 y 53) se hace necesario, antes de acudir al análisis de la situación por Tribunales Internacionales, que o bien los jueces constitucionales de tutela o bien la guardiana de la integridad y supremacía de la Constitución en sede de revisión (Artículo 241 Superior) realicen o efectúen un juicio especial de ponderación que coloque en la balanza los efectos tanto del artículo 125 como del resto de articulado superior al que en este párrafo se ha hecho referencia, que se traduzca en ordenes de carácter vinculante hacia el Estado, si se advierte que este propicia y fundamenta vulneración de derechos y garantías fundamentales.
25. Ello en razón a que desde una interpretación formalista pudiera llegar a pensarse que el artículo 125 y los artículos 1, 2, 5, 13, 25 y 53 Superiores se excluyen y/o no son igualmente válidos y aplicables simultáneamente en razón de una aparente contradicción o prevalencia de un artículo sobre los otros y muy a pesar de que todas consagran reglas de derecho, por lo que insistimos, se amerita una necesaria interpretación armónica y sistemática del texto Superior que solo puede ser abordado en sede de tutela.
26. Pudiendo tener o no razón, a nuestro juicio, no cabe la interpretación descontextualizada y asistemática que viene haciéndose, con grave perjuicio en nuestra contra del artículo 125 Superior, atropellándonos y privándonos de derechos de naturaleza Superior.

PRETENSION

Con base a todos hechos manifestados en esta tutela solicito del señor juez lo siguiente:

1. Se tutelen mis derechos constitucionales y fundamentales a LA **IGUALDAD** y al **DEBIDO PROCESO**; al **TRABAJO**, y de acceso a un **SALARIO**; al **MÍNIMO VITAL**; a una **VIDA DIGNA** y, consecuentemente, mi derecho de acceso a la **SEGURIDAD SOCIAL** y a la **SALUD (FÍSICA Y MENTAL)**, **en conexidad** y con amenaza al derecho a la **VIDA** y por tanto el fuero especial del que gozo por mi condición y/o estado y por ser sujeto de especial protección al encontrarme, como mujer, en situación de debilidad manifiesta
2. Se ordene al ente territorial – Secretaría de Educación y a los demás accionados, que dentro del término de 48 horas procedan a mi reintegro al cargo docente en provisionalidad o en un cargo equivalente o superior al mismo en la misma dependencia u otra dependencia y adelantar todas las gestiones necesarias a efectos de que bien sea por intermedio del contratista del FOMAG para la Región 6 o por parte de otra entidad en igual rango de calidad se restituyan todos mis derechos.
3. Se ordene el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de mi desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo se ordene que se paguen todos los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de mi desvinculación hasta cuando se produzca mi reintegro y se garantice plenamente mi derecho a poder disfrutar de mi licencia de maternidad y período de lactancia
4. Se ordene mi permanencia como docente activa, por lo menos hasta tanto concluya el período de lactancia determinado en nuestro país por nuestro derecho positivo.
5. Se declare que las accionadas violaron derechos de naturaleza Superior y Fundamental y se emita orden para que en lo sucesivo se abstengan en lo sucesivo de recurrir o repetir los comportamientos que dan lugar a la presente acción

DERECHOS VULNERADOS

Bajo los anteriores hechos, considero que la accionada vulneró mis derechos constitucionales y fundamentales a LA **IGUALDAD** y al **DEBIDO PROCESO**; al **TRABAJO**, y de acceso a un **SALARIO**; al **MÍNIMO VITAL**; a una **VIDA DIGNA** y, consecuentemente, mi derecho de acceso a la **SEGURIDAD SOCIAL** y a la **SALUD**, **en conexidad** y con amenaza al derecho a la **VIDA por las razones ya expuestas**

PRUEBAS

Solicito que se practiquen o recaben por parte de Su Señoría las siguientes pruebas

1. Historia clínica donde se puede evidenciar y/ o probar lo por mi expuesto dentro de esta acción, para lo cual deberá requerirse al contratista del FOMAG para la Región 6, la Organización Clínica General del Norte.
2. Resolución por medio de la cual se me desvinculó de mi cargo por parte del ente territorial (Resolución No 07193 de 2023)
3. Al ente territorial, certificar si es cierto o no que ante ellos fueron radicadas las comunicaciones referenciadas en el numeral 18 del acápite de Hechos dentro de esta Acción de Tutela, por parte de la organización sindical ASOCIACIÓN DE EDUCADORES DEL ATLÁNTICO –ADEA-

Del mismo modo me permito aportar como prueba a Su Señoría copia simple de las respuestas a mí proporcionadas por el ente territorial en fechas 25 de agosto, 11 de septiembre y 30 de octubre de 2023, tras notificarles sobre mi condición y en donde queda probado que estaban al tanto de mi estado

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Acudo ante su Despacho para solicitar la protección de los derechos mencionados anteriormente. Dado que se me vulneraron de manera grave e incluso con afectación de mi tranquilidad y de mi salud mental los siguientes derechos: A la **IGUALDAD** y al **DEBIDO PROCESO**; al **TRABAJO**, y de acceso a un **SALARIO**; al **MÍNIMO VITAL**; a una **VIDA DIGNA** y, consecuentemente, mi derecho de acceso a la **SEGURIDAD SOCIAL** y a la **SALUD, en conexidad** y con amenaza al derecho a la **VIDA**, así como el fuero especial que se deriva de mi condición y/o estado (Garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares), que tiene como fin; asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a un trabajador en mi condición y/o estado. Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.

La Corte Constitucional en **Sentencia T-673 de 10 de septiembre de 2014**, se pronunció sobre la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad reforzada. En la providencia en mención, señaló:

“Así mismo, en la sentencia T-864 de 2011, este Tribunal sostuvo que “la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.”

Sentencia T-426/22, veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintidós (2022) Sala Novena de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional

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

(...)

30. De acuerdo con la **Sentencia SU-075 de 2018** es claro que el agente liquidador... debió, a pesar de la liquidación de la entidad, seguir pagando las cotizaciones de la señora Pénate Vergara hasta que ella pudiera gozar de la licencia de maternidad. Lo anterior, porque la accionante estaba cubierta por el fuero de estabilidad laboral reforzada... es decir antes de la liquidación de la empresa. Sin embargo, el agente liquidador no lo hizo y el hijo de la trabajadora ya nació. Como quiera que el nacimiento ya se produjo, el riesgo que se pretendía asegurar con las cotizaciones al sistema de salud ya se concretó. Por lo tanto, la señora Pénate Vergara no ha podido disfrutar de la licencia de maternidad. **De ahí que la actora está sufriendo un daño que consiste en la afectación a su mínimo vital por la ausencia del pago de dicha licencia**

34. La decisión **SU-070 de 2013** también es relevante para sustentar la decisión. En este último fallo la Corte decidió el caso de una mujer en estado de embarazo que fue despedida por la liquidación de la empresa para la que trabajaba. Allí, la Corte indicó que **“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”** [21]. En ese sentido, en condiciones ordinarias, durante el proceso de liquidación se debe asegurar que la mujer pueda acceder a la licencia de maternidad sin importar que la empresa sea liquidada de manera definitiva

35. En el presente caso, como el empleador no cumplió con el deber de asegurar el pago de la licencia de maternidad, lo establecido en la jurisprudencia obliga a concluir que el pago de la licencia debe hacerse con los dineros del empleador [22]. Esto es, además, consistente con lo dispuesto en la Resolución 023 del 29 de marzo de 2021 [23], la cual reglamentó dos asuntos relevantes para este caso. Por una parte, esa Resolución determinó que “[l]as situaciones no definidas [por el agente liquidador durante la liquidación] serán ejecutadas por el mandatario general, quien es un tercero especializado en la gestión de dichos asuntos [24]. En consecuencia, es posible afirmar que el mandatario Humánez Silva Abogados tiene el deber de encargarse de aquellas obligaciones que no quedaron cumplidas luego del proceso de liquidación. En ese supuesto naturalmente se incluye la situación de la señora Pénate Vergara porque esta debió ser resuelta antes de la liquidación. Pese a ello, el problema del pago efectivo de la licencia de maternidad quedó sin solución porque el agente liquidador no aseguró las cotizaciones necesarias para que la accionante disfrutara de su licencia de maternidad, a pesar de que la empresa fue liquidada.

Sentencia SU-075 de 2018 Corte Constitucional, veinticuatro (24) de julio de dos mil dieciocho (2018) La Sala Plena de la Corte Constitucional

- 3.1. La estabilidad laboral reforzada es una garantía jurídica a favor de la mujer embarazada. **La mujer embarazada lo está incluso si no ha comunicado su estado al empleador y a pesar de que ella misma no sea consciente de su condición. El embarazo es un estado biológico objetivo, que no depende de su exteriorización,** del hecho de hacerlo público y ni siquiera de la conciencia de experimentarlo por parte de la propia mujer. Correlativamente, la prohibición de discriminación y la obligación de protección no pueden depender del conocimiento del empleador. La Constitución prohíbe discriminar a la trabajadora embarazada, no a la trabajadora embarazada que es consciente de su estado y lo ha hecho saber al empleador. Provee una protección objetiva. De ahí que desde siempre la Corte hubiera considerado que el fuero de maternidad solo requería que la mujer hubiera quedado en estado de embarazo en vigencia de la relación laboral [374].
- 3.2. La prohibición de discriminación no solamente está dirigida a prevenir específicos actos del empleador, motivados en el estado de embarazo de la trabajadora. Tiene más propiamente el sentido, como logro histórico, de que la maternidad sea compatible con el trabajo y sus garantías y la mujer no tenga que resultar excluida de la fuerza laboral. Supone que la trabajadora pueda ser madre y a la vez mantener sus derechos laborales. Por eso, si a pesar de adquirir la condición mientras se hallaba trabajando, la mujer embarazada puede ser despojada de la protección especial a que tiene derecho, como resulta avalado en la Sentencia, se le discrimina en un momento crucial para la salud y el bienestar de ella misma y del niño que está por nacer.

Hace menos de un año, la **Corte Suprema de Justicia** a través de la **Sentencia STP7022-2022 del 2 de junio de 2022** (MP: Diego Eugenio Corredor Beltrán) sobre la protección especial a las mujeres en mi misma condición y/o estado señaló:

“La protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el **artículo 43 Superior** contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: **la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia.** Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de mujeres en mi condición y/o estado aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres.

El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente **conocida como fuero de maternidad**. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia, 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 gestora de la vida que es.

Ahora bien, **la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a su hijo, sin que por ello**

sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, **garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos**” (CC SU-070-2013).

Señaló también la Corte Suprema que siempre será para el efecto necesario

“... realizar un juicio de ponderación, entre los derechos de estabilidad laboral reforzada de la accionante, como madre gestante y, por otro lado, de quien optó para ocupar dicho cargo en carrera, lo que le arrojó como resultado el deber de privilegiar a la madre, dado que la afectación al postulante del cargo en propiedad es temporal y correspondería a la postergación de su nombramiento hasta cuando se levante la salvaguarda de la gestante...”

Acotó también la Alta Corporación que:

“La regla constitucional que gobierna este tipo de situaciones enseña que cuando se trate de mujeres embarazadas frente a cargos vacantes por concurso de méritos, si el cargo sale a concurso, el último de ellos a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada, como también que, en ese caso, el empleador seguirá asumiendo prestaciones sociales hasta que se garantice la licencia de maternidad...”

En lo que respecta a la caracterización del fuero laboral del que se está hablando, la Corte Suprema clarifica que:

“... corresponde a todo el tiempo del embarazo más el periodo de la licencia de maternidad, por lo que la empleada en dicha condición podrá ser desplazada por la lista de elegibles o el traslado en carrera solo hasta tanto finalice la licencia de maternidad...”

Frente al juicio especial de ponderación para colocar en la balanza los derechos de la madre frente a aquellos que legítimamente optaron y ganaron el concurso la Corte Suprema define criterios que pueden resumirse de la siguiente forma:

“... de ahí que se hubiera dispuesto la **suspensión del trámite de nombramiento como una medida para que, sin desconocer a la carrera...** (se) **mantuviera suspendido -temporalmente- el trámite de nombramiento, mientras se le garantiza la estabilidad reforzada ...**

Para esta Sala es diáfano que el fuero de maternidad debió extenderse hasta tanto culmine el período de lactancia previsto en el art. 238 del C.S.T., esto es, 6 meses después del nacimiento. Ese lapso se encuentra a tono con lo establecido en la sentencia SU-070 de 2013 antes citada y con el desarrollo destacado sobre la materia, en cuanto indicó que **la protección reforzada se predica de la maternidad y la lactancia, periodo último fijado objetivamente en el Código Sustantivo Laboral...** A lo dicho se suma que dicho lapso se ofrece razonable como tiempo de espera para quienes optaron al cargo publicado...

Se reconoce que la jurisprudencia constitucional ha indicado que “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**”... Por lo tanto, **se modificará la orden de primera instancia para extender la suspensión del trámite de nombramiento en propiedad... hasta que culmine el período de lactancia, esto es, 6 meses después del nacimiento de su hijo...**

Otros fundamentos jurídicos

- Convenio 3 de 1921, Convenio 95 y 183 de 1952 de la OIT
- La indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST (sentencias T-305 de 2009, T-699 de 2010, T-054 de 2010, T-886 de 2011).
- El pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir (sentencias T-181 de 2009, T-635 de 2009, T-1005 de 2010, T-667 de 2010, T-021 de 2011, T-054 de 2011, T-184 de 2012).
- Reintegro (sentencias T-181 de 2009, T-305 de 2009, T-371 de 2009, T-105 de 2011, T-120 de 2011, T-707 de 2011, T-886 de 2011, T-126 de 2012, T-184 de 2012).
- Sentencia de T-673 de 10 de septiembre de 2014, procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad reforzada.

➤ ESTABILIDAD REFORZADA Y TRABAJO:

El artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo. Lo anterior, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la Ley para que el trabajador, en casos muy particulares, que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezcan en su empleo y obtengan los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido. Este principio de carácter constitucional, ha sido desarrollado bajo el concepto de **estabilidad laboral reforzada** y está dirigido a aquellos

sujetos que merecen especial protección del Estado, **como las mujeres embarazadas**, los sindicalistas, los desplazados por la violencia, los niños y niñas, las personas de la tercera edad, los discapacitados o con alguna limitación física o mental.

Sobre este punto la Corte Constitucional se pronunció en sentencia T-201 de 2018 M.S. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

*“1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación[23]. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador. Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”[24], que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales. En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad[25] y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”[26]. 12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”[27], en cumplimiento de las obligaciones internacionales[28], constitucionales[29] y legales[30] que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”[31]. 13. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, **o mujer en estado de embarazo**). Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”[32]. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.*

➤ **DERECHO AL MÍNIMO VITAL:**

En relación con el derecho al mínimo vital, la jurisprudencia lo ha contemplado como un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, pero que se constituye en un concepto indeterminado que depende de las circunstancias particulares de cada caso particular, al efecto indicó en sentencia T-157 de 2014: “el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida”[31].” “Bajo esta regla, el mínimo vital es concebido en la jurisprudencia constitucional como un concepto indeterminado cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso[35]. En este sentido, la vulneración del derecho al mínimo vital puede establecerse atendiendo a las consecuencias que para la persona tiene la privación de sus ingresos laborales en la situación concreta en que se encuentra. Lo anterior conlleva, necesariamente, que el juez constitucional para efectos de otorgar o negar el amparo solicitado, en primer lugar, realice una valoración concreta de las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar y de los recursos necesarios para sufragarlas, y, en segundo lugar, determine si el mínimo vital se encuentra amenazado o efectivamente lesionado[36].”

➤ **DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y A LA VIDA DIGNA EN CONEXIDAD CON LA SALUD:**

A través de la **sentencia SU-062 de 2010, la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación**, reiteró que el derecho a la seguridad social es un derecho fundamental, y como quiera que dentro de este derecho fundamental se encuentra el derecho a la salud, encuentra su conexidad también con otros derechos también de rango Constitucional, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna entre otros, por lo que resulta claro que la acción de tutela puede ser utilizada para proteger los mismos – Seguridad Social y derecho a la Salud – a fin de resguardarlos siempre ... máxime cuando con la expedición de la Ley Estatutaria 1751 de 2015 se regula el derecho fundamental a la salud.

“43. El artículo 48 de la Constitución Política consagra el derecho a la seguridad social bajo una doble connotación: i) como derecho fundamental; y ii) como un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado [60]. Esta garantía fundamental “surge como un instrumento a través del cual se le garantiza a las personas el ejercicio de sus derechos fundamentales cuando se encuentran ante la materialización de algún evento o contingencia que mengüe su estado de salud, calidad de vida y capacidad económica, o que se constituya en un obstáculo para la normal consecución de sus medios mínimos de subsistencia a través del trabajo”

[61]. Su fundamentalidad se sustenta en el principio de dignidad humana en virtud del cual “resulta posible que las personas afronten con decoro las circunstancias difíciles que les obstaculizan o

impiden el normal desarrollo de sus actividades laborales y la consecuente recepción de los recursos que les permitan ejercer sus derechos subjetivos”

[62]. Según ha sido interpretado por esta Corporación, los objetivos de la seguridad social guardan necesaria correspondencia con los fines esenciales del Estado social de derecho “como el servir a la comunidad; promover la prosperidad general; garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales; promover las condiciones para una igualdad real y efectiva; adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados; proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta; y reconocer sin discriminación alguna de la primacía de los derechos inalienables de la persona como sujeto, razón de ser y fin último del poder político”[63]. 44. La protección de este derecho fundamental se refuerza además según lo consagrado en distintos instrumentos internacionales

[64]. En primer lugar, se tiene el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos en virtud del cual “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”. En el mismo sentido lo consagra el artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos de la Persona cuyo tenor dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.

De otro lado, el artículo 9° del Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales establece que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. Así mismo, el artículo 9° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes”. 45. Ahora bien, es claro que aun cuando el derecho a la seguridad social ostenta un carácter fundamental, tal particularidad no puede ser confundida con la posibilidad de hacerlo efectivo, en todos los casos, por medio de la acción de tutela.”

En conclusión, honorable magistrado está demostrado que soy una persona que acredite ante la accionada dentro del término prudente la condición de persona de especial condición constitucional, habiendo prestado mis servicios a favor de la administración, esta no tiene consideración y me desvincula, no puede ser excusa por parte del empleador el concurso publico de méritos, nadie discute que los colegas tengan el derecho a ser nombrados al cargo al cual concursaron y ganaron, el reclamar mis derechos no riñe con ello, pero no es menos cierto el fuero y la condición que ostento, no reclamo mi plaza, reclamo el derecho a trabajar y no ser desprotegida en la circunstancia actual, por estas razones y en base a la jurisprudencia evidente sobre la protección del derecho al trabajo en las condiciones ya conocidas, se solicita dar viabilidad a lo impetrado dentro de esta demanda

Aunado a lo anterior, la administración no ha seguido el debido proceso de conformidad al numeral 1 del artículo 2.4.6.3.12 del Decreto 1075 del 2015, el cual reza que se dará la terminación del cargo en vacancia definitiva mediante acto motivado, “1. 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” cabe recordar que esta normatividad es la piedra angular que constituye el procedimiento para dar por terminado un nombramiento en provisionalidad vacante definitiva, la norma no deja lugar a ambigüedades.

COADYUVANCIA

Autorizo a coadyuvar dentro de la presente acción de tutela a la Asociación de Educadores del Atlántico –ADEA- con dirección Carrera 38B 66-39 Barranquilla. Correo electrónico contactenos@adeatlantico.org

JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no se ha presentado antes ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos en esta acción invocados

NOTIFICACIONES

AL ACCIONANTE: Recibo notificaciones, en la Dirección Carrera 4 N° 54-16 Urbanización Doña Manuela en el municipio de Soledad (Atlántico), celular 3042069123, correo electrónico sindieduatlantico@gmail.com

ACCIONADO: DISTRITO DE BARRANQUILLA - SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL DE BARRANQUILLA podrá recibir notificaciones en la Carrera 43 N° 35-38, Segundo Piso. Barranquilla, Colombia –correo electrónico: notijudiciales@barranquilla.gov.co

ACCIONADO: MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL –MEN- En la Calle 43 N° 57-14 CAN o al correo electrónico notificacionesjudiciales@mineducacion.gov.co

ACCIONADO: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC- podrá recibir notificaciones en Avenida Calle 100 N° 9A 45, Edificio 100 Street - Torre 1 - Piso 12. Bogotá D.C., Colombia o al correo electrónico: notificacionesjudiciales@cncs.gov.co

Del señor Juez Constitucional con sentimientos de consideración y alta estima

Atentamente,

ALBA LUZ CHINCHIA CANTILLO
C.C. 22.549.695 de Barranquilla
Celular 3187387735