

Señores

JUZGADO CONSTITUCIONAL (REPARTO)

E. S. D.

REFERENCIA: ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA

ACCIONANTE: NANCY CONSUELO BARBOSA ARDILA

ACCIONADOS: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CUNDINAMARCA.

NANCY CONSUELO BARBOSA ARDILA, identificada con cedula de ciudadanía [REDACTED] actuando en nombre propio y en pleno ejercicio de la facultad otorgada por el artículo 86 de la constitución política, por medio del presente escrito de manera respetuosa me permito solicitar señor juez se le de tramite a la presente **ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA**, en contra de la **SECRETARIA DE EDUCACION DE CUNDINAMARCA** para que sean protegidos mis **DERECHOS FUNDAMENTALES A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO Y MINIMO VITAL, DERECHO A LA SALUD**, basado en los siguientes:

HECHOS:

PRIMERO: El día 24 de marzo del 2023, fui nombrada provisionalmente como docente orientadora en la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL MARÍA MEDINA** del municipio de fosca Cundinamarca, mediante la resolución **No 002312**;

“Por medio de la cual se realiza nombramiento provisional en vacante definitiva a Nancy Consuelo Barbosa Ardila en la planta global de cargo de docentes...”

SEGUNDO: Manifiesto que, el día viernes **29 de diciembre de 2023** fui notificada vía electrónica la terminación de mi nombramiento provisional, por medio de la resolución **No 008692**, el cual manifiesta;

“Por medio de la cual se terminan unos nombramientos provisionales de la planta de personal docente y directivo docente del Departamento de Cundinamarca, financiada con recursos del Sistema General de Participaciones”

TERCERO: Conforme a los hechos anteriores, procedí a enviar un Derecho de petición a la secretaria de educación de Cundinamarca con radicado [CUN2024ER004949](#) el día 01 de febrero del 2024, solicitando de manera respetuosa ser incorporada a una lista de RETEN SOCIAL, convocatoria que,

priorizaban para ser reubicados a los docentes que se encontraban en situación de pre pensión o en debilidad manifiesta, además puse en conocimiento mi estado de salud, las incapacidades de las cuales ellos eran conocedores, dicho requerimiento fue contestado de manera negativa el día 09 de febrero de 2024 de la siguiente manera;

“Dado que los plazos para acreditar circunstancias de RETEN SOCIAL eran los establecidos en las circulares 0046 y 0050 de 2023, plazo que venció el 27 de septiembre de 2023. Por lo anterior, su solicitud es extemporánea y no se puede dar trámite.”

QUINTO: Siendo ese el caso, expuse nuevamente ante la secretaria mediante un nuevo requerimiento de fecha 27 de febrero del 2024, con radicado **CUN2024ER010579** la solicitud de ser reubicada en una plaza disponible, por mi condición de haber sido despedida estando incapacitada, además, a ver sido retirada del sistema de seguridad social del magisterio, creando un percance para acceder al servicio médico.

solicitud que fue contestada el día 15 de marzo del 2024 mediante radicado No [CUN2024EE003940](#) expresando lo siguiente:

“A la fecha nos encontramos aun realizando nombramientos de la lista de elegibles del concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil Una vez superado el proceso de provisión de vacantes definitivas con el listado de docentes que se encuentran en lista de elegibles, la Secretaría de Educación de Cundinamarca iniciará el proceso de estudio técnico de planta, con el fin de determinar las vacantes que requieren ser cubiertas y las que no, de acuerdo con la matrícula reportada en SIMAT y la relación alumno – grupo...”

SEXTO: En los hechos que antecede, me permito relacionar las incapacidades, de las cuales la secretaria de educación de Cundinamarca era conocedora desde cuando empecé con mi cuadro clínico, octubre del 2023, empecé a notificar vía electrónica al correo habilitado y autorizado para recepcionar las incapacidades y poner en conocimiento mi estado de salud, a tal fecha que fui despedida el **29 de diciembre del 2023** estando incapacitada **desde el 27 de diciembre de 2023**, situación de la cual notifiqué y ellos dieron recibido como se probara el en acápite de pruebas.

A. El pasado tres (03) de octubre presente un cuadro clínico el cual ordenaron incapacidad de tres días, de fecha 03 de octubre del 2023 a fecha 06 de octubre del 2023, el cual notifiqué al correo habilitado por la secretaria de educación el cual es

- sgsst.com. El día seis (6) de octubre y fue recibido el día diez (10) de octubre del 2024.
- B. Volví a presentar cuadro clínico de fecha 24 de noviembre del 2024 hasta 01 noviembre del 2024, el cual notifiqué al correo habilitado por la secretaria de educación, el cual es incapacidades@proservanda-sgsst.com. El día 30 de noviembre del 2024 y fue recibido el 30 de noviembre del 2024.
- C. Presente cuadro clínico, el cual ordenaron incapacidad de fecha **27 de diciembre del 2023 al 05 de enero del 2024**, el cual notifique al correo habilitado por la secretaria de educación el cual es incapacidades@proservanda-sgsst.com. Enviado el día 28 de diciembre y fue recibido el día 28 de diciembre del 2024.
- D. Presente nuevamente cuadro clínico el 28 de diciembre del 2023 fui incapacitada desde **28 de diciembre del 2023 hasta 21 de enero** del 2024, el cual notifiqué al correo habilitado por la secretaria de educación el cual es incapacidades@proservanda-sgsst.com. el día 28 de diciembre del 2024 y fue recibido el día 28 de diciembre del 2024.
- E. Manifiesto que, ordenaron incapacidad de fecha 15 de enero del 2024 hasta 24 de enero del 2024 el cual notifique al correo habilitado por la secretaria de educación el cual es incapacidades@proservanda-sgsst.com. el día 18 de enero del 2024 y fue recibido el día 26 de enero del 2024.
- F. ordenaron incapacidad de fecha 23 de enero 2024 hasta 01 de febrero del 2024, el cual notifiqué al correo habilitado por la secretaria de educación el cual es incapacidades@proservanda-sgsst.com. el día 01 enero del 2024 y fue recibido el día 01 enero del 2024.

SEPTIMO; De no tener razón sobre la continuidad en la atención de los servicios de salud por parte del magisterio, me remití a la fiduprevisora el día 05 de abril del 2024 entidad encargada para el proceso de las afiliaciones (fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio), exponiendo que, estaba en una condición de debilidad manifiesta y requería ser vinculada con urgencia a alguna entidad prestadora de salud, puesto que ellos debían registrar en el sistema el retiro del régimen de excepción (magisterio), para ser vinculada a alguna EPS como contributivo, ellos me manifestaron que contaba con el derecho de seguir afiliada hasta el día 14 de abril del 2024, que realizarían la actualización así mismo proceden a darme copia de una certificación referente a la afiliación, como se relacionara en el acápite de pruebas.

OCTAVO: Me remití al HOSPITAL DEPARTAMENTAL DEL META el día 08 de abril del 2024, con la certeza de contar aun con la afiliación al magisterio, puesto

que presente un cuadro clínico de tal complejidad que tuve que ser hospitalizada, para ser intervenida con cirugía, De no tener una actualización en el sistema o definición de mi estado de afiliación al seguro en RETIRO del magisterio, el personal del hospital en mención, procedió a realizar la hospitalización con urgencia afiliándome como SUBSIDIADA en la NUEVA EPS.

NOVENO: Manifiesto que actualmente me encuentro en incapacidad, mi única entrada de ingresos era mi labor como docente orientadora, que fui despedida estando en una condición de debilidad manifiesta, aun siendo conocedores de la situación, fui notificada sin solución de continuidad, es por eso su señoría de la manera mas respetuosa me permito presentar la siguiente;

PETICION

Se solicita que se amparen los derechos fundamentales de la actora dando aplicación al art. 26 de la ley 361 de 1997.

A partir de estos hechos, solicito como **mecanismo transitorio** el amparo de los derechos fundamentales al **debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada**, igualdad, mínimo vital, vida, trabajo, protección a los débiles físicos y síquicos, y seguridad social derivados del despido in consulto; **En Consecuencia al no existir autorización del Ministerio del Trabajo para el despido**, me permito solicitar el reintegro al sitio de trabajo con el respectivo pago de sus salarios dejados de percibir y las correspondientes prestaciones sociales, desde la fecha del despido inconsulto hasta que se efectúe el reintegro a **la secretaria de educación de Cundinamarca**.

Señor juez de vulnerarse estos **derechos fundamentales se me causaría un perjuicio irremediable** de acuerdo me encuentro en estado de incapacidad siendo un factor que impide vincularme o acceder con facilidad a un nuevo empleo, cuento con 55 años de edad, mi único ingreso de subsistencia era mi labor como docente orientadora,

PRIMERO: TUTELAR mis derechos fundamentales a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, en razón a mi condición de salud.

SEGUNDO: ORDENAR a la secretaria de educación de Cundinamarca que, realice mi reintegro a una plaza disponible en uso de la protección de la estabilidad laboral reforzada por la situación de la debilidad manifiesta la cual eran conocedores.

TERCERO: ORDENAR a la secretaria de educación de Cundinamarca cancelar los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta que se haga efectiva la vinculación

CUARTO: ORDENAR el reconocimiento de una indemnización de ciento ochenta días (180) de trabajo por el estado de debilidad manifiesta.

FUNDAMENTO Y RAZONES DE DEREHO

La Corte Constitucional ha unificado sus criterios respecto de la estabilidad laboral reforzada por esta razón traigo a colación esta importante jurisprudencia ya que las condiciones fácticas y jurídicas se ajustan a lo sucedido entre NANCY CONSUELO BARBOSA y la secretaria de educación de Cundinamarca como parte accionada, **Sentencia SU 049 DEL 2017**

UNIFICACION DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD FISICA, SENSORIAL Y PSIQUICA

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una 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, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Sentencia T-206/13

DERECHO A LA SALUD-Flexibilización del juicio de procedibilidad de la acción de tutela cuando se trata de sujetos de especial protección constitucional

Este tribunal ha advertido que el juicio de procedibilidad del amparo debe ser menos estricto cuando se trata de sujetos de especial protección constitucional. Precisamente, ha señalado que “existen situaciones especiales en las que el análisis de procedencia de la acción debe desatarse de manera más amplia y permisiva, en atención a la especial naturaleza de las personas que solicitan la protección de sus derechos constitucionales fundamentales”. Así las cosas, el fallador debe valorar las condiciones específicas del beneficiario del amparo, por cuanto la presencia de sujetos de especial protección constitucional como los niños y niñas, las personas que padecen alguna discapacidad, las mujeres embarazadas y los adultos mayores, entre otros, flexibiliza el examen general de procedibilidad de la acción, como lo ha sostenido la jurisprudencia constitucional:

Se fundamenta la presente acción de tutela, con el siguiente material normativo

Ley 361 de 1997

Artículo 26°.- *En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. **Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.** (Negrilla fuera del texto original)*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

Se fundamenta la presente acción de tutela en fallos de la Corte Constitucional, como las **Sentencias T- 661 de 2006, C- 073 de 2003, C- 710 de 1996, T-014-053-217 de 2006, T- 530 de 2005, T-062-07, T- 1046 del 2008, T- 002 de 2006, T- 198 de 2006, T- 1040 de 2001, C- 531 de 2000, T – 361 de 2008, T- 759 del 2008, T-341 del 2009, T-003/2010, T- 269 del 2010, T- 281 del 2010 y Sentencia T- 548/12** de las cuales se transcriben los siguientes apartes:

T- 361/08: CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

“ La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá en los próximos acápite, el trabajador discapacitado”.

“Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada”

La protección laboral reforzada del trabajador discapacitado o afectado con limitaciones.

*“la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, **sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados** (NEGRILLA FUERA DE TEXTO).*

T – 759/08:

Bajo tales supuestos, el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una i) deficiencia entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales.

En el caso específico de trabajadores discapacitados, la garantía de estabilidad reforzada consiste, entonces, en que no pueden ser despedidos sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, de modo que si el retiro se produce obviando ese requisito podrán ejercer la acción de tutela para obtener el reintegro. Al respecto esta Corte ha expresado

“Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por ‘romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad.

*... En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo **y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediar una indemnización** .” (No está en negrilla en el texto original.)*

T-1040/2000

“Aunque esta corporación acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico, ha concluido que en materia laboral la

protección especial de quienes por su condición física, están en circunstancias de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales está probado de su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, **sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados**” (No está en negrilla en el texto original.)

La Corte Constitucional también se ha manifestado, cuando el contrato de trabajo, se realiza bajo la modalidad duración de una obra o la labor contratada, y al respecto ha pronunciado:

T- 1046/08:

“Entretanto, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, **no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita el contrato bajo supuestos que denoten discriminación.** Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta”. (Negrilla fuera de texto)

“Este principio, tiene aplicación no sólo respecto a contratos de trabajo a término indefinido, sino también en aquellos casos en que los contratos son de duración específica. En ellos, en general, **el simple vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es suficiente para legitimar la decisión de un empleador de no renovar un contrato o de darlo por terminado,** si subsisten la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador, el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales y se trata de una persona en una situación de debilidad, a menos que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual. Por ende, cuando una persona goza de “estabilidad laboral reforzada”, no puede ser desvinculada sin que exista una razón imparcial para el despido y legalmente medie la autorización de la oficina del trabajo o del juez, según el caso, que avale la decisión”.

En otro tanto la corte en misma sentencia manifestó las consecuencias probatorias, al no solicitar autorización al inspector de trabajo o juez laboral. Al respecto pronuncio, en caso concreto:

“En el presente caso destaca además que no se ha desvirtuado la existencia de una discriminación derivada del despido por la situación de discapacidad del accionante, puesto que al haber omitido la empresa la evaluación de la situación por parte del inspector de trabajo o el juez laboral, aparte de haber incumplido una obligación, prescindió del único mecanismo idóneo para demostrar la ausencia de afectación de los derechos del trabajador frente a la decisión de la terminación de la relación laboral por la supuesta finalización de la obra”.

Lo anterior señor juez, nos manifiesta claramente, que mi poderdante por encontrarse en Estado de Debilidad Manifiesta, era de carácter obligatorio para el consorcio vial andino, solicitar Autorización a la Oficina de Trabajo o quien haga sus veces en el Ministerio del Trabajo, para poder dar por Terminado el Contrato y en consecuencia No haber vulnerado sus Derechos Fundamentales.

La sentencia **T- 269 del 2010**, de la Honorable Corte Constitucional, ha manifestado unos elementos mínimos para ordenar la Estabilidad Laboral Reforzada de un trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta:

(i)Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, en estado de debilidad manifiesta o sujeto especial de protección.

De acuerdo a que, al momento de ser despedida por medio de la resolución No **008692 de fecha 29 de diciembre del 2023, contaba con dos incapacidades una de fecha 27 de diciembre del 2024 y la siguiente de fecha 28 de diciembre del año en mención, con la patología por enfermedad general.**

(ii)Que el empleador tenga conocimiento de la discapacidad del trabajador

Estas incapacidades además de ser notificadas al correo habilitado y autorizado por la secretaria de educación de Cundinamarca el cual es incapacidades@proservanda-sgsst.com, cuentan con correo de recibido por parte de la entidad publica.

(iii)Que la no continuación laboral se lleve a cabo sin permiso de la autoridad laboral competente.

Es claro y probado, que el empleador nunca solicito la autorización ante el Ministerio del Trabajo, para llevar a cabo el despido, violando el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y vulnerando mis derechos fundamentales.

Igualmente señor juez, es de gran importancia, señalar y afirmar que la corte constitucional ha sido clara en relación a la aplicación del derecho de la Estabilidad Laboral Reforzada, donde ha plasmado en sus sentencias, que **no se necesita tener una calificación porcentual de discapacidad para considerarse discapacitado, por el contrario ha manifestado que al trabajador, solo le basta probar, que su situación de salud, le impide o le dificulta sustancialmente el desempeño de sus funciones,** y por ello, esta categoría de personas se encuentran en un Estado de Debilidad Manifiesta, las cuales a partir de la ley 361 de 1997, el empleador necesita una autorización del Ministerio del Trabajo, para poder despedir o dar por terminada la relación laboral contractual, discapacidad médica, que se ha probado contundentemente, por el diagnóstico dado por el ortopedista y por el reporte de accidente de trabajo.

Por su parte, las pretensiones principales de esta Acción de Tutela tienen su fundamento jurídico en normas constitucionales, especialmente lo dispuesto en el art. 53 de la Constitución Política, del cual deriva, según reiteradas sentencias de tutela emanadas de la Honorable Corte Constitucional, lo que se denomina como derecho fundamental de "Amparo de Estabilidad Laboral Reforzada", consistente en el recorte de origen constitucional a la facultad patronal de despedir, cuando el trabajador se encuentra en condiciones de discapacidad laboral como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad. Invoco en consecuencia varias sentencias de tutela, en especial la sentencia de Tutela **T-062-07, T – 281 del 2010 y T – 548 del 2012**, emanada de la Honorable Corte Constitucional, en virtud de la cual se ordenó el reintegro al cargo de un trabajador en similares condiciones de enfermedad y de inferioridad subordinada, así como el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir durante el tiempo de su despido, además del pago de ciento ochenta (180) días de su salario, por indemnización al trabajador al ser despedido en condiciones de Inferioridad o Estado de Debilidad Manifiesta.

PROCEDENCIA

Es procedente señor Juez la acción constitucional de tutela, en este caso en concreto dada la existencia de los artículos 2,5,7, del decreto 2591 de 1991.

Por lo mismo y en observancia de los derechos fundamentales, principios y valores contenidos en la constitución política se debe dar procedencia a la tutela.

PRUEBAS

1. Resolución de nombramiento (3 folios).
2. Resolución de terminación de vacante. (7 folios).
3. Derecho de petición 02 de febrero del 2024 y contestación (14 folios).
4. Derecho de petición 27 de febrero del 2024 y contestación (3 folios).
5. Relación de las notificaciones de incapacidad, Incapacidades, Recibidos por parte del magisterio. (22 folios).
6. Certificación expedida por la fiduprevisora (1 folio).
7. Historias Clínicas (29 folios).

ANEXOS

1. Los mencionados en el acápite de pruebas
2. Fotocopia de cedula de ciudadanía

JURAMENTO

Manifiesto señor juez, bajo la gravedad de juramento, que no se ha interpuesto otra acción Constitucional de Tutela por los mismos hechos y Derechos aquí relacionados, ni contra la misma autoridad.

NOTIFICACIONES

LA ACCIONANTE: NANCY CONSUELO BARBOSA ARDILA, recibiré notificaciones al siguiente correo electrónico, [REDACTED] la dirección [REDACTED] vereda san roque, con teléfono [REDACTED]

EL ACCIONADO: SECRETARIA DE EDUCACION DE CUNDINAMARCA, recibirán notificaciones en la dirección Calle 26 No 51-53 Bogotá, con correos habilitados para su notificación los siguientes; contactenos@cundinamarca.gov.co para notificaciones judiciales notificaciones@cundinamarca.gov.co correo de tutelas; tutelas@cundinamarca.gov.co.

[REDACTED]
NANCY CONSUELO BARBOSA ARDILA
[REDACTED]