

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SEGUNDO DE FAMILIA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS DE
BOGOTÁ

Bogotá, D.C., dos (2) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

Ref.: Tutela Rad. No. 2023-0018.

Cumplido el trámite de rigor, procede el Despacho a decidir nuevamente la acción de tutela instaurada por la señora **LUISA FERNANDA JARAMILLO DE LA PAVA**, en contra de la **UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCALES (UGPP)**.

ANTECEDENTES

1. **LUISA FERNANDA JARAMILLO DE LA PAVA** promovió amparo constitucional, con el propósito de conseguir, por este medio, que se le proteja sus derechos fundamentales de *“derecho al trabajo, mínimo vital, derecho a la igualdad y sujeto de especial protección por licencia de maternidad, lactancia y madre cabeza de familia con hijo en condición de discapacidad”*, los que considera vulnerados por la **UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCALES (UGPP)**.
2. Como soporte a su petición alegó los siguientes:
 - a) Desde el 7 de marzo del año 2013 ingresó a la entidad Unidad de Gestión y Parafiscales (UGPP) como abogada contratista para la Dirección de Pensiones hasta el 30 de diciembre del mismo año. Que con posterioridad el día 20 de enero de 2014, fue nombrada en provisionalidad para la Dirección de Pensiones hasta el día 31 de mayo de 2023, desempeñándose en el cargo de profesional especializada grado 16.
 - b) Que mediante radicado No.2022140000563643 de fecha 10 de noviembre del año 2022, informó al doctor Luis Fernando Granados Rincón (Director de Pensiones), quien fue su jefe directo, y a la subdirección de gestión humana de la entidad, su estado de embarazo en el cual se indica como fecha probable de parto el 23 de mayo del año 2023.
 - c) Que el día 2 de diciembre del año 2022, la entidad a través de correo electrónico “comunicaciones@ugpp.gov.co” remite a los funcionarios el “ABC de la provisión de empleos por concurso de méritos” el cual en su página 8 indica cómo debe proceder un servidor provisional que se encuentre en cualquiera de las situaciones que son de especial protección por disposición constitucional, situación en la que se encuentre según el numeral 4 y que como indicó anteriormente la entidad fue notificada desde el 10 de noviembre de 2022, sin que hasta la fecha se le haya dado respuesta o comunicación alguna.
 - d) Que el día 10 de enero de 2023 se le notifica vía correo electrónico la terminación de su nombramiento indicando que la misma se dará a partir de la posesión de la señora HERNÁNDEZ ROLON quien mediante radicado No.202300000107972 de fecha 19 de enero de 2023 allega aceptación del cargo, solicitando prórroga de la posesión a partir del 4 de julio de 2023 en razón a que actualmente se venía desempeñando como servidora pública en carrera administrativa en otra entidad y en otra ciudad.
 - e) Que la UGPP a través de radicado No.2023161000461391 de fecha 27 de enero de 2023 mediante escrito le indica a la señora HERNÁNDEZ ROLON que le aceptan dicha prórroga de la posesión, pero a partir del 1º de junio de 2023. En consideración a lo anterior, para el día 1º de junio de 2023 me encuentro en licencia de maternidad. Que mediante correo electrónico de fecha 22 de

marzo de 2023 y con radicado No.2023200500661832 interpuso derecho de petición a la Subdirección de Gestión Humana de la entidad, solicitando se me indicara como iban a proceder con su reubicación una vez finalizara su licencia de maternidad.

- f) Que con radicado No. 2023162001972811 de fecha 25 de abril de 2023 se da respuesta a su petición indicando que la decisión de mi desvinculación correspondía a la ocurrencia de una justa causa, para darle paso a la vinculación en carrera a la persona que ocupó el cargo. Que de igual manera manifiestan que recibieron la notificación del estado de embarazo y que en ese orden de ideas la entidad, procederá a seguir las directrices establecidas en la sentencia T-070 de 2013.
- g) Que de conformidad con el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1° de la Ley 1822 de 2017 el período de maternidad corresponde a un período de dieciocho (18) semanas. Que el artículo 238 del CST, prevé un periodo de lactancia de 6 meses posteriores al a fecha del parto. Que el día 11 de mayo del presente año nació su hija quien a su vez nació con una discapacidad, estando hospitalizada desde el nacimiento y hasta el 19 de mayo de la presenta anualidad, y quien a la fecha es oxígeno dependiente.
- h) Que teniendo en cuenta la fecha de parto y el periodo de licencia de maternidad, esta finalizaría en el mes de septiembre de 2023. Que una vez cumplido el periodo de licencia de maternidad y el periodo de lactancia comprendería aproximadamente el mes de noviembre de la presente anualidad. Que el 30 de mayo de la presente anualidad, por vía correo electrónico le fue notificada la terminación del nombramiento la cual se hará efectiva a partir del 1° de junio de 2023, es decir como último día laborado el 31 de mayo de 2023. Que con esta decisión la entidad está desconociendo el precedente jurisprudencial y legal referente a la prohibición de despedir a la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, en la que debe estar precedida de la correspondiente autorización del Inspector de trabajo.
- i) Que al dar por terminado su vinculación laboral, la entidad está vulnerando sus derechos constitucionales al trabajo y a la seguridad social. Que por otro lado esta decisión también está afectando los derechos a la salud y la vida de su hija, la cual por la condición con la que nació debe encontrarse en constante tratamiento y atención médica, la cual se ve amenazada con la decisión de la entidad de desvincularme laboralmente. Que no cuento con otros ingresos, pensiones o rentas que me permitan su sostenimiento y el de su hija.
- j) Que la entidad la ha puesto en un estado de vulnerabilidad al terminar el vínculo laboral iniciando la licencia de maternidad, quien le ha venido acosando a través de correos con el fin de entregar, diligenciar entrevistas de retiro, bloqueo de cuentas e ingreso y con el trámite de paz y salvos a mi nombre, circunstancias que han generado estrés, depresión y angustia al no saber qué va a pasar con la atención medica suya y sobre todo la de su hija, quien a la fecha solo tiene 20 días de nacida.
- k) Que la entidad no tuvo siquiera la cortesía de esperar a que se terminara la licencia de maternidad, para notificarle la decisión de desvinculación, a pesar que, mediante comunicados enviados con anterioridad, les puso de presente que decisión se iba a tomar frente a mi reubicación en los cargos que la entidad tiene vacantes. Que es evidente que su desvinculación corresponde a un caso de discriminación, en razón a su embarazo o licencia de maternidad, circunstancia de la que la entidad siempre ha tenido conocimiento y que, al desconocer el fundamento normativo, al no solicitar la previa autorización del inspector del trabajo, está incurriendo en un despido ilegal y sin justa causa. Que además de esto, si bien es cierto en el concurso de méritos nación 3 no quedó en primer lugar, también lo es que la entidad está desconociendo que hace parte de la lista de elegibles para la provisión de cargos como se demuestra en la resolución No19335 del 2 de diciembre de 2022 y que, en este momento, cuenta con varias vacantes a las cuales me podrían reubicar y darme prioridad

por encontrarme dentro de las causales de la estabilidad laboral reforzada.

- l) Que de conformidad con el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015, prevé la Reubicación del trabajador, la cual establece que el empleador cuenta con la facultad de reubicar a sus trabajadores, en las áreas que se requieran dentro de las plantas de personal global, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones. Que en ninguno de los casos esta reubicación puede desmejorar las condiciones laborales de la trabajadora protegida con el fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad.
- m) Que solicita se le amparen sus derechos constitucionales al “*derecho al trabajo, mínimo vital, derecho a la igualdad y sujeto de especial protección licencia de maternidad, lactancia y madre cabeza de familia con hijo en condición de discapacidad y a la salud de mi hija recién nacida*”, en consecuencia se ordene a la UNIDAD DE PENSIONES Y PARAFISCALES -UGPP, el reintegro y reubicación de manera inmediata a un cargo igual o superior de la disponibilidad con la que cuenta la entidad, por tener una condición de especial protección por encontrarse en licencia de maternidad. Que se ordene el pago de las indemnizaciones señaladas en los artículos 65 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por los artículos 1° y 2° de la ley 2141 de 2021, ley que modifico el código sustantivo del trabajo.

ACTUACIÓN DENTRO DEL TRÁMITE

Recibido por reparto el escrito de tutela el día 2 de junio de 2023, se admitió la acción mediante providencia de ese mismo día ordenando oficiar a la entidad accionada, Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP, para que rindiera un informe acerca de cada uno de los hechos narrados en el escrito de tutela, dentro del término perentorio de un día, en razón del rango de la acción constitucional.

Dicho lo anterior y dentro del término del traslado, la Directora Jurídica de la entidad, manifestó que la UGPP dio estricto cumplimiento a los parámetros establecidos por las normas que rigen la provisión de cargos por concurso público, esto es la Ley 909 de 2004 y así mismo a las reglas establecidas por la Honorable Corte Constitucional para la protección de la mujer en embarazo y lactante, según lo dispuesto en las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, aclarando que por tratarse de un empleo público no se requiere autorización del inspector de trabajo, por ser requisito propio para las relaciones laborales de derecho privado, siendo suficiente la expedición del acto administrativo motivado según lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto 3135 de 1968. Que, además la UGPP, en cumplimiento de la regla expuesta por la Honorable Corte Constitucional para la protección de la mujer en embarazo en la que se encontraba la señora JARAMILLO DE LA PAVA, mediante comunicación con radicado 20131612001972811 de fecha 25 de abril de 2023, indicó que “se pagará a las entidades de la seguridad social donde usted se encuentra vinculada las cotizaciones que le permitan el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por parte de estas”. Que la UGPP le ha cancelado las cotizaciones a la EPS Sanitas requeridas para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad en favor de la accionante hasta el día 13 de septiembre de 2023, conforme lo señala el certificado emitido por la EPS Sanitas. Señala que la accionante para el momento de la presentación de esta acción, está recibiendo las prestaciones asistenciales y económicas de la EPS SANITAS y que la UGPP ha cumplido con la obligación legal y jurisprudencial que le correspondía, indica que la mención de la posible amenaza es un supuesto factico incierto y del que no puede la entidad considerarse responsable, ni prever su ocurrencia. Aduce que el procedimiento para la desvinculación del personal que se encuentra en provisionalidad para dar paso a los nombramientos en periodo de prueba, producto de un concurso público de méritos, es un proceso reglado y de obligatorio cumplimiento, que la UGPP mediante las comunicaciones ya

mencionadas cumplió con informar el retiro del servicio a la señora JARAMILLO DE LA PAVA con la anterioridad requerida y ante el estado de embarazo informado, cumpliendo con las reglas establecidas por la Honorable Corte Constitucional, para la desvinculación de una servidora pública en estado de embarazo y vinculada en provisionalidad. Manifiesta que la provisión de los cargos públicos se rige por el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004, que le corresponde a la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC, informar las listas de elegibles para la provisión de los cargos en carrera que se deben proveer en la UGPP, hasta el momento no se cuenta con la comunicación que permita el nombramiento que menciona la accionante, en atención a la inexistencia de cargos vacantes para el cargo que requiere la petente. Finalmente indica que se opone a las pretensiones de la accionante, por cuanto la UGPP no ha violado derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la igualdad y a la especial protección de licencia de maternidad, lactancia y madre cabeza de familia con hijo en condición de discapacidad a la señora LUISA FERNANDA JARAMILLO DE LA PAVA, esto teniendo en cuenta que la UGPP está en la obligación de dar cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad vigente en relación a la provisión de cargos como resultado del concurso público de méritos, y en consecuencia, debió realizar la provisión definitiva del empleo de Profesional Especializado 2028 – 16 que venía ocupando en provisionalidad la ex trabajadora, dentro de los términos legales establecidos a quien está en lista de elegibles ordenada por la CNCS.

En este momento es del caso establecer que la una vez proferido el fallo respectivo con fecha 16 de junio de 2023, este fue impugnado por la accionante LUISA FERNANDA JARAMILLO DE LA PAVA, y que, una vez asumido el conocimiento por el Honorable Magistrado José Antonio Cruz Suárez de la Sala de Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C. declaró la nulidad de la actuación, mediante proveído del 25 de julio de 2023, dado que no se vinculó a la DEFENSORA DE FAMILIA y al AGENTE DEL MINISTERIO PÚBLICO DELEGADO PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA INFANCIA, LA ADOLESCENCIA Y LA FAMILIA adscritos al Juzgado de conocimiento. Devuelto el expediente procedió este estrado judicial mediante auto del día 27 del mismo mes y año a vincular a la Defensora de Familia quien dentro de la oportunidad pertinente manifestó que de los hechos 3 y 4 del escrito de acción de tutela se desprende que la accionante al momento de su desvinculación se encontraba en situación de especial protección, pues se hallaba en estado de embarazo, situación que era de conocimiento del empleador, pues lo dio a conocer a su superior a través del memorando No. 2022140000563643. Que así mismo, se indica en los hechos que se le notifica la desvinculación mediante correo electrónico, precisando que la misma surtirá efectos a partir de la fecha de posesión de la persona que va a ocupar el cargo, señalando que la misma solicito prórroga para la posesión y la misma se verificara el 4 de julio de 2023. Además, señala en los hechos la accionante que con el actuar de la accionada se pone en riesgo los derechos a la salud y a la vida de su hija, que conforme con lo anterior, se tiene que efectivamente al momento de darse la desvinculación de la accionante la misma gozaba de protección reforzada conforme con el ordenamiento legal, pues se hallaba en estado de embarazo, situación que era de conocimiento del accionado, aduce que el actuar de la entidad accionada efectivamente vulneró los derechos de la trabajadora en la medida que desconoció y obvió aplicar los lineamientos que han desarrollado las normas de protección reforzada que indican que para estos casos se debe dar la reubicación de la trabajadora hasta tanto cese la protección o hasta por dos años.

Por su parte, el Procurador 327 Judicial I de Familia de Bogotá, actuando en su condición de Agente del Ministerio Público adscrito a este Despacho Judicial indicó que se debe amparar el derecho fundamental al trabajo, mínimo vital, derecho a la igualdad y sujeto de especial protección licencia de maternidad y lactancia en conexidad con la salud en condiciones dignas de la madre en periodo de lactancia y su menor hijo, quien requiere de

oxígeno permanente, y por ende, requiere de la afiliación a la EPS que le brinda su progenitora, la cual se garantiza a través de la protección reforzada constitucional, y en consecuencia, se ordene a la accionada, de manera inmediata reintegrar a la accionante la señora Luisa Fernanda Jaramillo en aras de salvaguardar su integridad y la de su menor hijo; señala que acorde a precedentes jurisprudenciales, es imperioso resaltar que es el empleador quien debe salvaguardar a toda costa el fuero especial de maternidad que cobija a la mujer gestante y en periodo de lactancia, pues está por encima de cualquier precepto el bienestar de esta, guardando en óptimas condiciones dentro de los tres meses siguientes al parto, conservando dicha relación laboral; para el caso en concreto, al desvincular a la señora Jaramillo de la entidad, se le está ocasionando un perjuicio irremediable en su periodo de lactancia, lo que irremediablemente se traducirá en la afectación de diversos derechos fundamentales de su hijo, también sujeto de especial protección constitucional como ya se expuso en precedencia, dentro de ellos el mínimo vital, el acceso al servicio de salud tan relevante en los primeros meses de vida, etc.

CONSIDERACIONES

Es del caso establecer, de manera preliminar, si se cumplen a cabalidad los requisitos formales de procedibilidad de la acción de tutela acá impetrada, esto es, el de legitimación (activa y pasiva), el de inmediatez y de subsidiariedad.

Frente a la legitimación por activa, se tiene que el artículo 86 de la Constitución Política instituye que toda persona tiene derecho a interponer acción de tutela por sí misma o por quien actúe a su nombre, a su vez el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991, señala que la referida acción constitucional *“podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos”*, conforme a las disposiciones citadas, se tiene que la jurisprudencia constitucional determina que cualquier persona, titular de un derecho fundamental amenazado o lesionado, se encuentra legitimada para solicitar el restablecimiento de sus garantías básicas ante los jueces de la República con independencia de su nacionalidad o ciudadanía. En el caso particular, la accionante interpuso acción de tutela con el objetivo de proteger sus derechos presuntamente vulnerados, encontrándose legitimada en la causa por activa.

Respecto a la legitimación por pasiva, establece el artículo 5° del Decreto 2591 de 1991 que: *“[l]a acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas, que haya violado, viole o amenace violar cualquiera de los derechos de que trata el artículo 2 de esta ley”*, además según lo establecido en los artículos 5°, 13 y 42 del Decreto en cita, la acción de tutela procede contra cualquier acción u omisión en que incurra una autoridad pública o un particular, en los casos determinados por la ley, cuando se les atribuye la vulneración de un derecho fundamental. En el presente asunto la acción de tutela se dirige contra la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), por lo tanto, se trata de una entidad pública acusada de vulnerar derechos fundamentales. En consecuencia, esta se encuentra legitimada en la causa por pasiva.

Conforme a lo anterior, se puede establecer que se encuentran legitimados tanto la parte activa, como la pasiva en la acción de tutela que acá se adelanta.

Ahora, respecto al cumplimiento del requisito de **inmediatez**, este exige que el amparo sea interpuesto de manera oportuna en relación con el acto que generó la presunta vulneración de los derechos fundamentales, a efecto de verificar el cumplimiento de dicho principio, por lo que el Juez debe proceder

a constatar si el tiempo transcurrido entre la supuesta violación o amenaza y la interposición del amparo es razonable. De no serlo, debe analizar si existe una razón válida que justifique la inactividad del accionante, pues es inconstitucional pretender darle un término de caducidad a la acción, o rechazarla únicamente con fundamento en el paso del tiempo.

Sentado lo anterior, se tiene que la presente acción de tutela se radicó el 2 de junio de 2023 y fue admitida ese mismo día; ahora, la comunicación No.2023161002482841 de fecha 25 de mayo de 2023, mediante la cual le informan a la accionante que con ocasión del desarrollo del proceso de selección 1520 de 2020 - Nación 3 en el cual fue ofertado el empleo de Profesional Especializado 2028 - 16 de la Dirección de Pensiones, que ocupaba y que de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 326 del 5 de enero de 2023 se da por terminado el nombramiento a la accionante, a partir de la fecha de posesión de la señora HERNÁNDEZ ROLON quien ocupó la posición No.003 de la lista de elegibles, informando que la misma tomará posesión del empleo en mención, el próximo 1° de junio de 2023, por lo que su nombramiento actual se da por terminado a partir de la mencionada fecha, es decir como último día laborado el 31 de mayo de 2023, por lo que se tiene que el tiempo transcurrido desde el acto lesivo de los derechos que se consideran vulnerados hasta la fecha de presentación de la acción de tutela ha transcurrido 5 meses, sin que la petente posterior a dicha data (5-01-2023) haya realizado algún trámite frente a dicho acto administrativo, indicándosele a la accionante que la acción de tutela debe ser utilizada en un término prudencial, razonable y proporcionado, el cual se examina a partir del hecho vulneratorio del derecho fundamental, toda vez que el remedio constitucional pierde su sentido y razón de ser como mecanismo excepcional y expedito de protección, cuando el paso del tiempo desvirtúa su inminencia.

Ahora, en cuanto al carácter residual y **subsidiario** de la acción de tutela, el artículo 86 de la Constitución Política, establece que esta solo procede excepcionalmente como mecanismo de protección definitivo (i) cuando el presunto afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, o (ii) cuando existiendo, ese medio carece de idoneidad o eficacia para proteger de forma adecuada, oportuna e integral los derechos fundamentales, en las circunstancias del caso concreto. De igual manera, procederá como mecanismo transitorio cuando se interponga para evitar la consumación de un perjuicio irremediable a un derecho fundamental.

Teniendo en cuenta esta norma, el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 estableció como causal de improcedencia de esta acción la existencia de otros recursos o medios de defensa judicial, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a ella como mecanismo transitorio para remediar un perjuicio irremediable.

En esta ocasión, se cuestiona por la accionante una actuación administrativa la cual corresponde a la Resolución No.326 del 5 de enero de 2023 mediante la cual nombran en periodo de prueba a la señora HERNÁNDEZ ROLON y daba por terminado de manera automática el nombramiento provisional de la accionante a partir de la posesión de la antes mencionada, lo cual culminó con la comunicación No.2023161002482841 de fecha 25 de mayo de 2023 en el cual le informaron sobre la terminación del nombramiento en provisionalidad que desempeñaba a partir del 1° de junio de 2023, estableciéndose que por regla general, el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela restringe el ámbito de procedencia de los asuntos sometidos a escrutinio del juez constitucional, toda vez que el ordenamiento jurídico ofrece diversas acciones ordinarias que pueden ser ejercidas ante autoridades judiciales con el fin de salvaguardar derechos fundamentales, teniéndose entonces que la accionante cuenta con otro mecanismo de defensa, esto es, la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción contenciosa administrativa; de igual manera entratándose del derecho a la seguridad social, la Corte Constitucional ha insistido en que, por regla general, no procede en materia de reconocimiento y pago de prestaciones sociales, en razón a su carácter eminentemente subsidiario y residual;

por lo anterior, este tipo de controversias deben ser ventiladas ante la jurisdicción contencioso administrativa o la ordinaria laboral, según sea el caso, y en el entendido de la no existencia de un perjuicio irremediable dado que la entidad accionada en cumplimiento a la jurisprudencia de la Corte Constitucional referente a la protección de la mujer en embarazo en la que se encontraba la señora JARAMILLO DE LA PAVA, le ha cancelado las cotizaciones a la EPS Sanitas requeridas para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad en favor de la accionante hasta el día 13 de septiembre de 2023, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en la Resolución No.1726 del 1° de junio de 2023.

Respecto a lo que refiere la accionante frente a la protección solicitada debido inicialmente a su estado de embarazo, ahora por la licencia de maternidad y de lactancia posterior, la Corte Constitucional mediante sentencia SU-070 de 2013, estableció el proceder del empleador para cada modalidad de contrato o vinculación laboral, cuando concurren las causales de terminación de la relación laboral y el estado de embarazo, siendo oportuno reseñar para el caso de las empleadas públicas vinculadas en provisionalidad a la entidad, que: “Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, se aplicarán las siguientes reglas: (i) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñará quien ganó el concurso, debe ser el mismo para el que aplicó. Cuando deba surtirse el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, **se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad;** (ii) si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.” (negrilla fuera de texto).

En el caso de las empleadas provisionales embarazadas, es procedente su retiro mediante acto motivado, y para el caso que nos ocupa se fundó en la provisión definitiva del cargo por haberse adelantado el concurso de méritos, aunado a que la entidad accionada está garantizando el pago de las prestaciones de la licencia de maternidad y realiza mes a mes el pago de la afiliación al sistema de seguridad social en salud, lo que avalará hasta el momento en que termine el disfrute de la licencia de maternidad, de conformidad con lo establecido en la resolución No.1726 del 1° de junio de 2023 allegada.

Conforme a lo antes expuesto se negará la protección constitucional pretendida.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO DE FAMILIA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

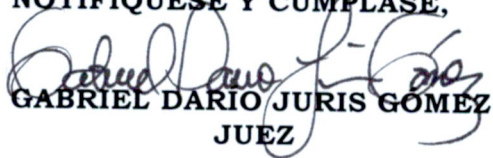
PRIMERO: DENEGAR la presente acción de tutela instaurada por **LUISA FERNANDA JARAMILLO DE LA PAVA**, en contra de la **UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCALES (UGPP)**.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión por el medio más expedito a las partes, de conformidad con lo estipulado en el artículo 16 Decreto 2591 de 1991. Déjense las constancias del caso.

TERCERO: REMÍTASE la presente actuación, si no fuere impugnada esta providencia, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo establecido en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. Por la Oficina de Apoyo déjese copia de la presente acción y de las respuestas dadas por las entidades accionadas.

CUARTO: Una vez sea devuelto el expediente de la Corte Constitucional, por la Oficina de Apoyo procédase a su archivo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


GABRIEL DARIO JURIS GÓMEZ
JUEZ

Spcg.