



FALLO DE TUTELA

Proceso: ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: YERLENIS MUÑOZ OSPINO

Accionado: ALCALCIA DE VALLEDUPAR, SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE VALLEDUPAR E INSTITUCION EDUCATIVA LEONIDAS ACUÑAS-HOGAR DEL NIÑO

Radicación: 20001-40-03-007-2020-00115-00

JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE VALLEDUPAR, 18 DE MARZO DE DOS MIL VEINTE (2020).

1. ASUNTO A TRATAR

El despacho decide la acción de tutela interpuesta por YERLENIS MUÑOZ OSPINO, en contra de ALCALCIA DE VALLEDUPAR, SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE VALLEDUPAR Y LA INSTITUCION EDUCATIVA LEONIDAS ACUÑAS-HOGAR DEL NIÑO, para la protección de sus derechos fundamentales MINIMO VITAL, IGUALDAD, DEBIDO PROCESO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DIGNIDAD HUMANA.

2. ANTECEDENTES

2.1. Las circunstancias fácticas que dieron origen a la presente acción de tutela pueden resumirse de la manera que sigue:

Que mediante decreto 113 de 2019, la accionante fue nombrada provisionalmente como docente en la Institución Educativa Leónidas Acuña-Hogar del Niño.

Que se encuentra en estado de embarazo, comunicando dicha circunstancia al rector de la Institución desde el día 31 de octubre de 2019.

Que pese a lo anterior, y después de haber laborado el mes de enero de 2020, una vez requirió al rector de la Institución sobre el pago de su salario, éste le comunicó que no podía seguir laborando en la Institución Educativa.

Que en la actualidad no está recibiendo atención de su EPS SALUDVIDA, por cuanto se encuentra en estado retirada, teniendo en cuenta que la Secretaria de Educación Municipal no ha realizado los pagos a seguridad social

Que no cuenta con un medio de subsistencia, pues sus ingresos dependían únicamente de los ingresos que percibía por la vinculación laboral con las accionadas.

Que a la fecha la titular del cargo que desempeñaba en provisionalidad, no ha regresado al mismo, encontrándose vacante, pues la señora DORIS FABIOLA EBRATH BASTOS, se encuentra en comisión de servicios desempeñándose como tutor pedagógico.

3. PRETENSIONES

Con base en los anteriores hechos, solicita el agente oficioso de la accionante:



Que se declaren vulnerados o amenazados los derechos MINIMO VITAL, IGUALDAD, DEBIDO PROCESO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DIGNIDAD HUMANA.

Que, en consecuencia, se ordene a la entidad accionada, garantizar los aportes a la seguridad social de la accionante, hasta tanto adquiera el derecho, al reclamo de la prestación económica de la licencia de maternidad.

Que se ordene a las accionadas el reintegro o reubicación, en un cargo igual o equivalente al que venía desempeñando y al pago de los salario y prestaciones dejadas de percibir.

4. TRAMITES SURTIDO POR EL JUZGADO

5.

Admitida la solicitud de amparo por auto del pasado nueve (09) de marzo de 2020, fueron notificados los accionados mediante oficios Nos. 598, 599 y 602. La accionada SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE VALLEDUPAR contestó al requerimiento el día 12 de marzo de 2020, las demás accionadas guardaron silencio.

6. CONTESTACIÓN DE LAS ACCIONADAS

SECRETARIA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE VALLEDUPAR

Que la docente fue nombrada de manera provisional, en virtud de una vacante provisional temporal, condicionada por un término previamente establecido, el cual se había dispuesto hasta el 31 de diciembre de 2019, o antes si la titular DORIS FABIOLA EBRATH BASTOS renunciaba a la comisión de servicio como tutor pedagógico.

Que es necesario aclarar, SALUDVIDA no es la entidad promotora de salud a la que tiene que acudir para recibir los servicios de salud, sino en la Fundación Medico Preventiva, pues la accionante está cubierta por el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, mediante recursos provenientes del Ministerio de Educación Nacional, régimen especial al que está sometido el personal docente y directivo docente.

Que la Secretaria de Educación del Municipio de Valledupar, no es la encargada de efectuar los pagos por concepto de seguridad social en salud del personal Docente como es el caso de la señora YERLENIS MUNOZ OSPINO, quien se encuentra en estado de embarazo, simplemente atendiendo su condición de Docente provisional de carácter temporal como su estado de gravidez, aplica la única novedad existente para estos casos, denominada concurso maternidad vacancia definitiva (causal 45), para que si bien sea retirada del servicio dada la temporalidad de su nombramiento, continúe afiliada al sistema de seguridad social en salud, cubierta por el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

Por lo anterior solicita se excluya de la presente acción a la Secretaria de Educación Municipal por la inexistencia en la vulneración deprecada.



6. CONSIDERACIONES

De acuerdo con los hechos expuestos, en el presente caso corresponde al despacho determinar si la decisión de no darle continuidad a una mujer en estado de embarazo, en el cargo que fue nombrada en provisionalidad por un término fijo, constituye una vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

Para resolver el problema jurídico planteado, el despacho hará referencia a la protección constitucional y legal de la mujer en estado de embarazo, así como a su derecho a la estabilidad laboral reforzada, contenidos en la sentencia SU075 de 2018.

Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Reiteración de Jurisprudencia.

De acuerdo con los artículos 43 y 53 de la Constitución Política, el Estado colombiano debe garantizar la protección especial de la mujer en estado de embarazo y después del parto¹. Desde esta perspectiva, en el ámbito del trabajo, la protección de la mujer en estado de embarazo constituye uno de los principios mínimos fundamentales que debe orientar las relaciones laborales. Esto, en atención a que las normas constitucionales referentes a la protección de la mujer y la maternidad tienen *“la clara finalidad de evitar la discriminación laboral de la cual venían siendo objeto las mujeres en tal estado, por la tendencia de los empleadores a considerar que el embarazo les causaba cargas de orden económico.”*²

Ahora bien, en el marco de las normas constitucionales referidas y de las múltiples obligaciones internacionales asumidas por el Estado, el legislador ha determinado de manera precisa las garantías y beneficios de los que es titular la mujer trabajadora en estado de embarazo, durante la época del parto y en el período de lactancia. Tales garantías pueden ser resumidas así:

- (i) Prohibición de despedir. La trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o en la etapa de descanso remunerado en la época del parto, tiene derecho a conservar su trabajo. Así pues, *“se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, (...).”*³

¹ A través de la aprobación y ratificación de múltiples convenios y tratados internacionales, el Estado colombiano también ha asumido la obligación de garantizar los derechos de las mujeres durante el período del embarazo y después del parto, obligaciones que en virtud del bloque de constitucional (art. 93) hacen parte del Texto Superior. Al respecto, se puede consultar, entre otros: el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales -incorporado al ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 74 de 1968-, artículo 10; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador -incorporado al ordenamiento jurídico colombiano mediante la ley 319 de 1996-, artículo 9; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -convención que hace parte del derecho interno según la Ley 51 de 1981-, artículo 11; y la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (Ley 248 de 1995), artículo 4.

² Sentencia T-866 de 2005, M.P. Jaime Araújo Rentería

³ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 239. En el mismo sentido, se puede consultar la sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.



En este sentido, el empleador que pretenda despedir a una mujer en estado de gravidez o durante la etapa de lactancia, *“necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.”* En todo caso, el permiso para despedir solo puede producirse con arreglo a las causas de terminación del contrato de trabajo por justa causa previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Antes de conceder el permiso, *“el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.”*⁴

Así, dado que la trabajadora que se encuentre en las circunstancias señaladas tiene derecho a conservar su trabajo, *“no producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.”*⁵

Por tanto, la mujer trabajadora que sea despedida en los períodos indicados y sin el respectivo permiso de la autoridad competente, dado que se entiende que este despido no produce efecto alguno, tiene derecho a ser reintegrada a su trabajo, al pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario, al pago de las indemnizaciones y prestaciones sociales correspondientes a la modalidad de contrato de trabajo convenida, y al pago de la licencia de maternidad, si éste aún no se ha hecho efectivo⁶.

(ii) Descanso remunerado en la época del parto. En la época del parto las madres tienen derecho a recibir el pago de un descanso remunerado por un término de 12 semanas cuyo monto obedece al salario devengado por la trabajadora al momento de su inicio⁷. En el evento en que el empleador incumpla con esta obligación, deberá pagar a la trabajadora *“como indemnización, [el] doble de la indemnización de[] descanso no concedido.”*⁸

(iii) Descanso remunerado durante la lactancia. Durante los seis meses siguientes al parto, para amamantar a su hijo, la trabajadora tiene derecho a dos descansos remunerados de 30 minutos cada uno dentro de la jornada laboral⁹.

En atención a las normas constitucionales y legales señaladas, en reiteradas oportunidades la jurisprudencia constitucional se ha referido al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo¹⁰. Al respecto, ha sostenido que, de manera general, la estabilidad laboral reforzada en este ámbito es *“una garantía real y efectiva”* que se traduce en el derecho *“que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad.”*¹¹

⁴ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 240, numerales 1 y 2.

⁵ Código Sustantivo del Trabajo artículo 241.

⁶ Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 239, numeral 3.

⁷ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 236.

⁸ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 243.

⁹ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 238.

¹⁰ Sobre el particular, se pueden consultar entre otras, las sentencias: T-195 de 2007, T-221 de 2007, T-487 de 2006, T-381 de 2006, T-862 de 2003, T-311 de 2001 y T-373 de 1998.

¹¹ Sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero. Mediante esta sentencia, la Corte resolvió: *“Primero: Declarar EXEQUIBLE el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, tal y como fue modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el*



Sobre el particular, La Corte Constitucional ha concluido que en sede de tutela la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es procedente, siempre que se verifique el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- i) Que el despido tenga lugar durante la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;
- ii) que a la fecha del despido el empleador tenga conocimiento o debiera conocer la existencia del estado de gravidez de la trabajadora;
- iii) que el despido sea una consecuencia del embarazo, es decir, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;
- iv) que el despido no cuente con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública; y
- v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer¹².

Con relación a las condiciones referidas, es preciso tener en cuenta que en la sentencia T-095 de 2008¹³, la Corte examinó con detenimiento los efectos del requisito relativo al conocimiento que el empleador debía tener sobre el estado de embarazo de su trabajadora, para efectos de otorgar el amparo constitucional. Así, en dicha sentencia, la Sala Octava de Revisión de dicha Corporación indicó que en el marco de una interpretación armónica de los instrumentos internacionales y las normas constitucionales que imponen al Estado la obligación de proteger a la mujer gestante, resulta necesario afirmar que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada implica garantizar para todos los efectos la disposición legal según la cual, ***“se presume que la mujer ha sido despedida por causa del embarazo o lactancia cuando el despido ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin la autorización de que trata el artículo siguiente (sin el permiso de la inspección del trabajo).”*** (Negrilla del texto original).

En esa oportunidad y en concordancia con la presunción anotada, se llegó a las siguientes conclusiones:

despido. || Segundo: Declarar EXEQUIBLES los artículos 2º de la Ley 197 de 1938 y 21 del decreto 3135 de 1968, en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una servidora pública durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, en el caso de las trabajadoras oficiales, o sin la correspondiente resolución motivada del jefe del respectivo, en donde se verifique la justa causa para el despido, en el caso de las empleadas públicas.”

¹² Ver entre otras las sentencias T-687 de 2008, T-546 de 2007, T-354 de 2007, T-1040 de 2006, T-1003 de 2006, T-807 de 2006, T-589 de 2005, T-546 de 2006, T-021 de 2006, T-006 de 2006, T-291 de 2005, T-185 de 2005, T-176 de 2005, T-173 de 2005, T-900 de 2004, T-848 de 2004, T-1177 de 2003, T-1138 de 2003, T-862 de 2003, T-961 de 2002, T-206 de 2002, T-404 de 2001, T-352 de 2001, T-832 de 2000, T-778 de 2000, T-375 de 2000, T-879 de 1999, T-362 de 1999, T-426 de 1998 y T-373 de 1998.

¹³ M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.



*“En el caso de los contratos a término indefinido la protección se confiere durante todo el tiempo y el empleador debe no solo reconocer las prestaciones a que tiene derecho la madre y el (la) recién nacido (a) antes y luego del parto, sino que en caso de haber despedido a la trabajadora encontrándose esta en estado de gravidez se presume que el despido fue por causa o en razón del embarazo y el empleador está obligado a reintegrar a la mujer al puesto que ocupaba. Dicho de otro modo: **un despido de la trabajadora embarazada – es decir – dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto – se presume que fue por causa o en razón del embarazo a menos que quepa aplicar las causales de despido con justa causa, asunto en el cual, se debe cumplir con las exigencias previstas en la legislación. Esta presunción opera también en relación con los contratos a término fijo que por prorrogarse de modo consecutivo se equiparan a contratos a término indefinido.***

*En el caso de los contratos a término fijo y por obra, la protección debe otorgarse a las mujeres gestantes que hayan quedado embarazadas durante la vigencia del contrato, con independencia de si el empleador ha previsto o no una prórroga del mismo. **La madre gestante debe comprobar que quedó embarazada antes del vencimiento del contrato a término fijo o por obra pero no resulta indispensable que lo haga con antelación al preaviso.** Esto último resulta de la mayor importancia porque muchos empleadores niegan la protección con el argumento de que desconocían el estado de la trabajadora al momento de comunicarles el preaviso.”* (Negrilla fuera del texto original).

De esta manera, queda claro que de conformidad con el criterio jurisprudencial expuesto en la sentencia T-095 de 2008, la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada debe ser concedida, salvo que el empleador demuestre que el despido de la trabajadora en estado de embarazo estuvo motivado en una justa causa¹⁴. Esto sugiere que *“el énfasis probatorio ya no radica en la comunicación del estado de embarazo al empleador sino en la existencia de una justa causa para la terminación del vínculo, la cual debe avalar, previamente, la autoridad de trabajo competente.”*¹⁵ En criterio de la Corte Constitucional, este cambio jurisprudencial garantiza que la terminación del vínculo laboral de una mujer gestante solo sea producto de una justa causa y que ésta sea valorada por la autoridad laboral correspondiente.

En suma, la acción de tutela es procedente para garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada, con independencia del vínculo que tenga con el accionado, cuando (i) la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto; (ii) el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada; y (iii) el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

¹⁴ Sobre este punto, se hace necesario tener en cuenta que en la sentencia en cita, la Corte advirtió: “No obstante, la jurisprudencia también ha reiterado la necesidad de no desconocer el derecho en cabeza del empleador de poner fin al contrato de trabajo cuando la mujer ha incurrido en causales de despido con justa causa, claro está, luego de haber cumplido con las exigencias que para tales efectos prevé la legislación (artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo). De este modo, no sólo resulta obligatorio escuchar a la trabajadora sino que han de practicarse todas las pruebas que las partes estimen pertinentes y conducentes. Ha dicho la Corte Constitucional en relación con este punto ‘que la maternidad no puede ser utilizada como escudo perfecto que permita amparar cualquier conducta de la trabajadora, independientemente de su correspondencia con los términos del contrato de trabajo o de la ley.’”

¹⁵ Sentencia T-687 de 2008, M.P. Jaime Córdoba Triviño.



Caso concreto

De acuerdo con las pruebas que obran en el expediente, mediante Decreto 000113 del 22 de enero de 2019, la Secretaría de Talento Humano del Municipio de Valledupar decidió efectuar el nombramiento en provisionalidad de YERLEYNIS MUÑOZ OSPINO para desempeñar el cargo de docente. Dicho Decreto, dispuso que el nombramiento iría hasta el 31 de diciembre de 2019 o hasta que la titular del cargo regresará a éste.

Sin embargo, el 06 de febrero de 2020, debido a su estado de embarazo, la accionante solicitó su reintegro ante La Secretaria de Educación Municipal. Frente a esta solicitud, el 11 de febrero de 2020, la Secretaría le informó que no era viable ordenar su reintegro.

Dado lo anterior, el despacho encuentra que, si la titular del cargo que ocupaba la señora YERLEYNIS MUÑOZ OSPINO, no ha regresado a ocuparlo, se debe conceder la acción de tutela interpuesta, habida cuenta que se dan los presupuestos para ello.

En primer lugar, la jurisprudencia de la Corte ha sido enfática en reconocer que el *“fuero de maternidad de naturaleza constitucional, debe garantizarse en cualquier tipo de relación laboral¹⁶”*. En este sentido, es claro que con independencia de la forma que en que se haya establecido el vínculo laboral (contrato de trabajo a término fijo o indefinido, contrato de prestación de servicios, prestación del servicio por intermedio de una cooperativa de trabajo asociado, nombramiento en provisionalidad en un cargo de carrera, etc.), *“siempre será obligatorio para el empleador no desvincular a la mujer que se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia.¹⁷”*

De hecho, en la sentencia C-199 de 1999¹⁸, al estudiar la exequibilidad del artículo 62 de la Ley 443 de 1998 *“Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”*, que dispone cuando un cargo de carrera se encuentre provisto con una empleada en estado de embarazo mediante nombramiento provisional o en período de prueba, *“el término de duración de éstos se prorrogará automáticamente por tres meses más después de la fecha del parto”*, la Sala Plena explicó:

“La Corte estima que si el propósito del Legislador era - como lo pone de presente el epígrafe del mismo artículo 62 - brindar protección a la mujer embarazada vinculada de una o de otra manera a un cargo de carrera, los rasgos a sopesar no podrían ser otros que los relacionados con la necesidad de protección que, sin lugar a dudas, se puede predicar por igual en los dos casos. Dicha necesidad de protección surge del estado de embarazo común a las tres categorías de funcionarias, para las cuales su situación administrativa específica - provisionalidad; declaración de servicios no satisfactoria; supresión del cargo -, no deja de ser secundaria como elemento determinante del concreto régimen de protección. Las mencionadas situaciones específicas, por el contrario, ofrecen una faceta idéntica como quiera que son vicisitudes de orden

¹⁶ Sentencia T-095 de 2008, M.P. Humberto Sierra Porto.

¹⁷ Ibídem.

¹⁸ M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.



administrativo que generan un riesgo a las futuras madres que es, en esencia, el que pretende sortearse mediante el régimen de protección. En otras palabras, los hechos subyacentes son fácticamente distintos, pero operan por igual como desencadenantes de un mismo riesgo. En efecto, el régimen de protección se orienta por una misma finalidad tuitiva y se configura de manera idónea para responder adecuadamente al riesgo o situación de indefensión que es naturalmente el mismo, independientemente del hecho desencadenante que en las tres hipótesis es distinto.” (Negrilla fuera del texto original).

Así las cosas, a juicio del despacho, en virtud de los artículos 43 y 53 de la Constitución Política, no existen razones de orden constitucional para afirmar que las educadoras embarazadas nombradas en provisionalidad no tienen derecho a conservar su empleo durante el período de gestación y la licencia de maternidad¹⁹. Por ende, queda claro que a diferencia de lo sostenido por la Secretaría de Educación de Valledupar en su escrito de contestación a la acción de tutela, una empleada en estado de embarazo nombrada en provisionalidad en un cargo de carrera, por disposición constitucional y en virtud de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, tiene derecho a conservar su trabajo durante todo el embarazo y la duración de la licencia, **siempre y cuando la titular en carrera del cargo no se encuentre ocupando el mismo**. Es decir, como la Secretaría accionada en su respuesta nada dice respecto de que haya terminado el vínculo con la accionante porque se haya vuelto a ocupar en cargo por su titular en carrera, sino que se limita a manifestar que se venció el término por el cual la actora fue nombrada, se encuentra conveniente acceder al amparo solicitado, máxime cuando en el hecho OCTAVO de la tutela se dice que la titular en propiedad del cargo no ha regresado al mismo afirmación que no fue controvertida por la Secretaría de Educación.

En segundo lugar, se encuentra acreditado que la Secretaria de Educación Municipal de Valledupar, resolvió no prorrogar el nombramiento en provisionalidad de la accionante, quien, para esa fecha, según los resultados del examen médico practicado en octubre de 2019, a la fecha tenía aproximadamente 23 semanas de embarazo.

En tercer lugar, está probado que la decisión de la Secretaría de Educación Valledupar no prorrogar el nombramiento en provisionalidad de la accionante a pesar de su estado de embarazo, amenaza sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la salud, comoquiera que así lo manifestó en su escrito de tutela y esa entidad no lo desvirtuó, pues la accionada no manifestó que DORIS FABIOLA EBRATH BASTOS, regresó al cargo que ocupa en propiedad, máxime cuando omitió dar respuesta frente a dicha circunstancia puesta de presente por la accionante en el hecho octavo de la acción de tutela.

¹⁹ Sobre el particular se puede consultar la sentencia T-088 de 2010, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. En esa oportunidad, la Corte estudió el caso de una docente en estado de embarazo nombrada en provisionalidad y declarada insubsistente porque en su cargo había sido nombrada la aspirante que ganó el concurso de méritos. Al abordar la colisión de los derechos en conflicto, la Corte indicó: “[t]eniendo en cuenta el amparo especial del que goza la mujer en estado de embarazo y todos los derechos fundamentales que podrían verse transgredidos con su desprotección, en el caso concreto debe prevalecer el derecho a la estabilidad laboral reforzada derivado del fuero de maternidad sobre la estabilidad laboral de la persona nombrada en carrera. Pues si bien, es una carga que se traslada a aquella, no se considera desproporcionada ni excesiva teniendo en cuenta (i) la pluralidad de derechos constitucionales que se salvaguardan con esta medida, y (ii) la transitoriedad de la decisión, por no ser un estado que se prolongue indefinidamente en el tiempo.”



Por lo anterior, se concederá el amparo invocado y se ordenará a la Secretaría de Educación de Valledupar -siempre y cuando, el cargo que venía desempeñando la actora no haya sido ocupado por la titular en carrera de éste- reintegre a la accionante a dicho cargo, amparando el periodo de fuero de maternidad, haciendo salvedad que, si la titular del cargo regresa antes de vencerse dicho fuero, deberá continuar con los pagos de la afiliación al sistema integral de seguridad social.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE VALLEDUPAR**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales deprecados por YERLENIS MUÑOZ OSPINO, en contra de LA ALCALDIA MUNICIPAL DE VALLEDUPAR, LA SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE VALLEDUPAR Y LA INSTITUCION EDUCATIVA LEÓNIDAS ACUÑA-HOGAR DEL NIÑO, por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a LA ALCALDIA MUNICIPAL DE VALLEDUPAR y LA SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE VALLEDUPAR que, en el término de 48 horas, REINTEGRE A YERLENIS MUÑOZ OSPINO al cargo que venía desempeñando, siempre y cuando, el mismo no haya sido ocupado por la titular en carrera de éste, evento en el cual se deberá continuar únicamente con los pagos de la afiliación al sistema integral de seguridad social, hasta que dure el fuero de maternidad, de conformidad con lo expuesto.

TERCERO: NOTIFICAR este fallo a las partes intervinientes por el medio más expedito (artículo 16 del Decreto 2591 de 1991).

CUARTO: ENVIAR a la Corte Constitucional para su eventual revisión de no ser impugnado este fallo.

Notifíquese y Cúmplase,


CLAURIS AMALIA MORÓN BERMÚDEZ
JUEZ