



JUZGADO CUARENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá, D.C., Doce (12) de Mayo de Dos mil Veinte (2020)

REFERENCIA : 110014003049 **2020 00228 00**
ACCIONANTE: **LUZ DARY SALAMANCA CAMARGO ACTUANDO EN**
NOMBRE PROPIO Y DE SUS MENORES HIJOS
ACCIONADO: **SECRETARÍA DE EDUCACION DISTRITAL**

Se decide en sede de tutela el asunto del epígrafe.

I. ANTECEDENTES

La ciudadana **LUZ DARY SALAMANCA CAMARGO** actuando a *motu proprio* y en representación de sus menores hijos NICOLÁS ALVAREZ SALAMANCA y GERÓNIMO ALVAREZ SALAMANCA, acudió en sede constitucional de tutela bajo los lindes del canon 86 buscando protección a sus derechos fundamentales al **i)** Trabajo, **ii)** Interior Superior del Niño, **iii)** seguridad social, **iv)** mínimo vital, **v)** vida y **vi)** salud, con base en la siguiente situación fáctica:

Manifestó que se encontraba laborando en la Institución Educativa Tenerife como docente provisional en las áreas de Primaria –Jornada Mañana–.

Precisó que el pasado diez (10) de mayo de la anualidad dos mil diecinueve (2019), nació su menor hijo Nicolás Álvarez, quien presentó complicaciones de salud por las cuales se vio en la necesidad de permanecer por más de veintiocho (28) días en la unidad de cuidados intensivos neonatal.

Refirió que es madre cabeza de familia, responsable de dos hijos (de 4 años y 11 meses respectivamente), y que su único sustento derivaba del salario que devengaba como funcionaria de la planta personal docente de la Secretaría de Educación del Distrito.

Indicó que dicha situación de vulnerabilidad fue puesta en conocimiento de la entidad encartada, y quien restándole importancia, decidió dar por terminado su contrato laboral el pasado nueve (09) de noviembre de dos mil diecinueve (2019).

Comentó que la terminación de su vínculo, afectó seriamente sus derechos fundamentales y el tratamiento médico que se encontraba recibiendo su menor hijo, por ello elevó múltiples comunicaciones ante la Secretaría Distrital de Educación, quien se negó a garantizar el derecho al trabajo, a pesar de que a su parecer, es sujeto de especial protección constitucional.

Ultimó que en la última respuesta otorgada, la entidad accionada le manifestó que su nombramiento fue bajo Resolución No. 1869 del dos (02) de octubre de dos mil dieciocho (2018) y hasta el nueve (09) de noviembre de dos mil diecinueve (2019), en aplicación del fuero materno, destacando en todo caso que dicha vinculación surgió en provisionalidad e invitándola a postularse a las vacantes a través del aplicativo, situación que a todas luces desconoce sus derechos fundamentales y motivo por el cual acude al presente tramite preferente y sumario.

La actuación surtida en esta instancia

Se avocó conocimiento el pasado veintinueve (29) de abril de los corrientes, disponiéndose el requerimiento a la tutelada SECRETARÍA DE EDUCACION DISTRITAL, y la correspondiente vinculación al **i)** Ministerio del Trabajo, **ii)** Ministerio de Educación Nacional, y finalmente la **iii)** Clínica de la Mujer.

Vencido el término concedido la accionada **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO**, encontrándose dentro del término legal y a través de su Jefe de Oficina de la Asesora Jurídica refirió que la accionante Salamanca Camargo, fue vinculada por período determinado, sin embargo, en razón a que mediante escrito radicado E-2020-145248 de veintiuno (21) de septiembre de dos mil dieciocho (2018), puso en conocimiento su estado de embarazo, se procedió a nombrarla de manera provisional, como se puede verificar en la Resolución 1869 de dos (2) de octubre de dos mil diecinueve (2019), en la vacante definitiva 309311, correspondiente al Colegio San Cayetano I.E.D.; conforme lo anterior no puede deprecarse que dicha Secretaría haya trasgredido los derechos incoados, cuando lo que se trato fue garantizar durante su periodo de embarazo y, posteriormente, en el período de lactancia su vinculo laboral.

Igualmente precisa que se infiere que el requisito de inmediatez no se cumple como presupuesto esencial en la acción

de tutela, ya que ésta no fue interpuesta dentro del plazo razonable si no mucho tiempo después, razón por la cual, solicita que se pronuncie frente a este requisito, desarrollando en la respectiva sentencia si efectivamente se cumplió el presupuesto jurídico de la inmediatez.

II. CONSIDERACIONES

A. Problema Jurídico.

El problema jurídico que debe resolver el despacho, se reduce a establecer si este resguardo constitucional es realmente el mecanismo adecuado para dilucidar y decidir conflictos de este linaje, o si por el contrario, la accionante Luz Dary Salamanca Camargo cuenta con otro medio judicial de defensa para hacer valer sus derechos.

B. El caso concreto.

Para comenzar, liminarmente debe decirse, que es competente este Despacho Judicial para dirimir la presente acción constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 artículo 37, y el artículo 1 del Decreto 1382 del año 2000.

Se trata en esta oportunidad de determinar si a la solicitante de tutela, le han sido vulnerados sus derechos fundamentales alegados, en cuanto aduce se dio por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta su estabilidad laboral reforzada a la cual tiene derecho.

Como premisa inicial debe resaltarse que la acción de tutela, debido a su naturaleza subsidiaria y residual, sólo es procedente cuando el afectado o afectada como en la situación en particular no dispone de otro medio de defensa judicial para obtener la protección de sus derechos constitucionales fundamentales, o cuando existiendo tales medios, éstos no resultan idóneos y eficaces para salvaguardar el derecho en razón de las circunstancias del caso o las particulares condiciones de quien solicita la protección y por lo tanto se hace imperiosa la intervención inmediata del Juez de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, evento en el cual el amparo procede de forma transitoria.

Más específicamente, con relación a la solicitud de reintegro formulada por un trabajador que ha sido despedido, o que se le ha terminado su contrato por esta vía, la jurisprudencia constitucional ha precisado que la acción de tutela, en principio, no es procedente. Lo anterior, por cuanto existen medios judiciales ordinarios en los que se debe definir esa pretensión, como la acción ordinaria laboral y la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, según se trate de la naturaleza del vínculo.

Así, en palabras de la Corte se ha definido que como regla general la acción de tutela no es el medio idóneo para reclamar las prestaciones sociales derivadas de una relación laboral. Teniendo en cuenta las competencias de las diferentes jurisdicciones, es la jurisdicción laboral quien, en principio, está llamada a prestar su concurso para decidir controversias que se inscriben en el desarrollo de un contrato de trabajo.

“En este orden de ideas, las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, el reconocimiento o reliquidación de pensiones, la sustitución patronal, el reintegro de trabajadores y, en fin, todas aquellas prestaciones que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, no están llamadas a prosperar por vía de la acción de tutela, en consideración al criterio de subsidiaridad que reviste la protección constitucional.”¹

No obstante lo anterior, también se ha establecido que en ciertos casos el amparo es procedente de manera excepcional para reclamar el reintegro, ya sea como mecanismo definitivo o transitorio, eventos en los cuales el Juez constitucional está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral², de donde se colige que solo bajo esos supuestos en precedente acceder a este mecanismo subsidiario.

Ahora, en lo que tiene que ver con la estabilidad laboral reforzada, que como principio se desarrolló del texto del artículo 53 de la Constitución Nacional, ha sido establecida, como en efecto lo

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-768 de 2005

² Ver Sentencia T-009 de 2008.

ha sostenido la Jurisprudencia Constitucional en varios de sus fallos, a favor de los sujetos que gozan de una especial protección, tales como los trabajadores que ostentan o están cobijados por fuero sindical, las personas con discapacidad o desventajas por encontrarse en situación de debilidad manifiesta; la mujer en estado de embarazo y los portadores del VIH-SIDA, en estos casos es claro, que es imperativo para el empleador la observancia de este principio, so pena que el despido sea nulo, por estar afectado o tener origen en un abuso del derecho o en un acto de discriminación.

Sobre el punto ese alto Tribunal precisó que “...en el caso de las personas que sufren este tipo de incapacidades resulta imperioso dar aplicación a la presunción de despido que es oponible en el caso de las mujeres en estado de embarazo y de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales. En tal dirección, cuando quiera que el empleador no obtenga la correspondiente autorización por parte de la autoridad administrativa, habrá de emplearse esta figura, en virtud de la cual el operador jurídico se encuentra llamado a presumir que la causa de despido o de terminación del contrato consistió en el estado de invalidez del trabajador. Sobre el particular, en dicha providencia la Corte manifestó que la exigencia de la acreditación de este móvil interno –esto es, la demostración del ánimo discriminatorio por parte del empleador- constituye una carga desproporcionada que afecta a una persona que se encuentra en situación de debilidad manifiesta. Así pues, concluyó que un requisito de tales dimensiones, en virtud del cual el trabajador habría de probar la existencia de esta íntima determinación tras la decisión de culminar la relación laboral, haría nugatorio el amparo constitucional ofrecido toda vez que en estos casos el objeto de acreditación no sólo gravita alrededor de asuntos cuya prueba es altamente compleja sino que, adicionalmente, con frecuencia “los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho”, lo que dificulta enormemente su demostración. (...)

“Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina de trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado o el inválido incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta. En estos términos, la jurisprudencia

constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales”³.

Aunado a los anteriores criterios jurisprudenciales, la ley 361 de 1997 establece un régimen de carácter especial, que trasciende en el campo del Sistema de Seguridad Social Integral, dado que su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, pues su finalidad es proteger los derechos fundamentales de las personas con limitaciones previendo por que quienes las padecen en los grados de severa y profunda, la asistencia y protección necesaria; como se puede observar esta normatividad especial, consagra mecanismos de integración social para aquellas personas con limitaciones de carácter severo y profundas.

Quiere decir lo anterior, que al ocuparse la ley del amparo de aquellas personas con los grados de limitación antes referidos, ello de entrada descarta o deja por fuera, a las personas que su minusvalía está comprendida en el grado menor de-moderada, es decir no gozan de la protección y asistencia allí prevista.

Decantando lo anterior y avizorando el caso que demanda la atención de este Juzgador, se advierte de acuerdo con las pruebas allegadas, que la ciudadana **LUZ DARY SALAMANCA CAMARGO**, mantuvo un vínculo laboral con la **SECRETARÍA DE EDUCACION DISTRITAL**, el cual inicialmente fue convenido entre el veintinueve (29) de agosto y el veinticinco (25) de septiembre de dos mil dieciocho (2018), esto, en razón a que su fin primordial era la de ocupar **temporalmente** la vacante que fue solicitada por la titular en propiedad.

A pesar de lo dicho, es evidente que inicialmente fue pactado un periodo laboral de dos (2) meses, no obstante, lo cierto es, que el mismo se extendió hasta el pasado día nueve (9) de noviembre de dos mil diecinueve (2019), al haber sido enterada la encartada del estado de gravidez de la accionante Salamanca Camargo; lo que traduce en que dicho vinculo otorgado en provisionalidad, se prorrogó hasta dicha fecha con el exclusivo fin de garantizar el

³ Corte Constitucional, Sentencia T-936 de 2009

fue garantizado por la estabilidad laboral reforzada; por ello no es posible deprecar la afectación de los derechos fundamentales enunciados; por el contrario, evidente es que dicha relación se extendió durante el tiempo, respetando las circunstancias y garantías de maternidad atrás comentadas.

Para sustentar lo anterior, es preciso señalar que la Corte ha señalado que en cuanto a las mujeres en embarazo hay un “*fuero de maternidad*” de entorno constitucional, en el que se debe garantizar en cualquier tipo de vinculación laboral, al respecto dicho organismo Constitucional precisó que:

“En tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo, toda vez que al margen del tipo de relación laboral que esté operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.”

Ahora bien, es que la jurisprudencia con sustento en disposiciones legales indicó que para que sea procedente la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante, debe comprobarse el cumplimiento de algunos requisitos, los cuales sintetizó la Corte en sentencia T-088 de 2010⁴, así:

i) “Que el despido se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;

ii) que a la fecha del despido el empleador conociera o debiera conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley;

iii) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;

⁴ Entre otras las sentencias: T-373 de 1998, T-426 de 1998, T-362 de 1999, T-879 de 1999, T-375 de 2000, T-778 de 2000, T-832 de 2000, T-352 de 2001, T-404 de 2001, T-206 de 2002, T-961 de 2002, T-862 de 2003, T-1138 de 2003, T-1177 de 2003, T-848 de 2004, T-900 de 2004, T-173 de 2005, T-176 de 2005, T-185 de 2005, T-291 de 2005, T-006 de 2006, T-021 de 2006, T-546 de 2006, T-589 de 2005, T-807 de 2006, T-1003 de 2006, T-1040 de 2006, T-354 de 2007, T-546 de 2007.

iv) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo, 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 nacer.”

No obstante resulta pertinente indicar que por parte de dicho Colegiado Constitucional, medió reinterpretación de estas subreglas jurisprudenciales y en particular la segunda, ya que se indicó que no podía interpretarse en exceso rígida, para lo cual, basta con que la terminación del contrato de trabajo de la mujer objeto de protección se haya presentado en el periodo comprendido entre la fecha de gestación y los tres (3) meses posteriores al nacimiento del bebé, para que la carga de la prueba sobre la legalidad del despido se traslade al empleador.⁵

Ahora bien, es que en sentencia **SU-075 de 2018**, se precisó acerca de varias hipótesis fácticas de la alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante los diferentes contratos de trabajo, y en especial, en el caso que nos ocupa, el CONTRATO EN PROVISIONALIDAD POR UN TERMINO INDICADO, indicando que existen varias situaciones frente al empleador, así:

“Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones:

2.1.1 Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.[49]

2.1.2 Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de

⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-008/13.

las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.

Es así entonces, que se creó un nuevo precedente de obligatoria observancia, dependiendo de la modalidad de contrato y de si el empleador conoce o debía conocer su estado de embarazo y si no lo sabía, es así entonces, que, la jurisprudencia atrás relacionada también comento:

“(i) Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora puede tener lugar dos supuestos:

Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral⁶.

(ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST⁷. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

⁶ Sobre este particular, la Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada) desarrolló la citada regla en los siguientes términos: “Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.”.

⁷ “Artículo 239. Prohibición de despido. (...)

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.”

En el contexto de esta medida, esta unidad judicial observa que dentro de la presente acción constitucional no se denota vulneración o afectación del fuero otorgado por la estabilidad laboral reforzada de la señora Salamanca Camargo, toda vez que en razón a su tipo de contrato “*provisionalidad*”, y su finalización se dio una vez **i)** culminó su embarazo y **ii)** su periodo de lactancia (6 meses después del nacimiento de su menor hijo), por lo que no puede predicarse que hubiese estado cobijada por ningún fuero “*especial*” extra que obligara a la entidad a mantener la vinculación en provisionalidad, y mucho menos que pudiera ampararse bajo el principio de la estabilidad reforzada, más aun cuando como se dijo anteriormente y le fue informado, su vínculo se extendió respetando aquel estado de gravidez informado y además su periodo de lactancia.

Quiere significar lo anterior, que en principio no son de recibo aquellos argumentos expuestos por la actora en su fondo de tutela, más aun cuando como bien se ha referido, su inminente vinculación se sostuvo únicamente con el fin de garantizar el fuero de maternidad y su protección laboral.

En tanto, a pesar de haberse conceptualizado lo anterior, es que no es deber de esta Judicatura inmiscuirse en cuestiones que corresponden debatirse en otros campos jurisdiccionales; pues resáltese que la Carta Política y el decreto reglamentario de la acción de tutela, son claros en advertir que los derechos fundamentales de las personas deben protegerse por los Jueces Ordinarios, entendiendo por tales los distintos al Juez Constitucional, por medio de los procedimientos también ordinarios dispuestos en la legislación para ello, entendiendo por procedimientos ordinarios todos los mecanismos diferentes a la acción de tutela.

Es así como la acción de tutela solamente procede cuando el individuo no cuente con otro mecanismo de defensa judicial, o cuando existiendo éste, no sea tan eficaz como ella para la protección de los derechos amenazados o vulnerados efectivamente, de manera que la víctima se encuentre al borde de sufrir un perjuicio irremediable.

En el caso concreto, la demandante cuenta con un medio de defensa judicial propio y preferente para discutir el derecho que en su sentir encuentra violado y el cual no ha agotado, ya que en el

presente caso no se advierte la existencia de un perjuicio irremediable,

Lo hasta aquí concluido, no obsta, *iterase*, para que la actora si así lo considera, acuda a la jurisdicción ordinaria laboral de forma tal que el Juez de la causa, con el pleno de las garantías del debido proceso, pueda desplegar todas sus facultades para indagar si, en efecto, ha existido un despido injusto ó un vínculo laboral que genere el pago de las indemnizaciones y prestaciones que reclama y por ende el reintegro requerido, siendo estos argumentos suficientes para no versen plenamente vulnerados los derechos enunciados dentro del presente escrito tutelar.

Más, tampoco se advierte, la existencia de un perjuicio irremediable, supuesto que en caso particular, no se encuentra acreditado, pues ni siquiera se precisaron las circunstancias que lo aparejaban. Es más, no se vislumbran las situaciones que lo cristalizan para habilitar el camino en forma transitoria, a cuyo propósito es preciso citar que le corresponde probarlo con la consecuente acreditación de las siguientes exigencias, que: “...(i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad, pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente...” Corte Constitucional, Sentencia T-210 de 2011. Presupuestos que en el sub iudice brillan por su ausencia.

Corolario de todo cuanto se ha dejado consignado, es que en el presente asunto emerge palmariamente que no se le han afectado los derechos fundamentales a al Trabajo, Interior Superior del Niño, seguridad social, mínimo vital, vida y salud invocados por la accionante **LUZ DARY SALAMANCA CAMARGO**, razón por la cual habrá de negarse el amparo deprecado.

El colofón, es que además se desvinculará al **i)** Ministerio del Trabajo, **ii)** Ministerio de Educación Nacional, y finalmente la **iii)** Clínica de la Mujer, en atención a que no se evidencian por parte de estas, vulneración alguna de derechos fundamentales.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Nueve (49) Civil Municipal de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. NEGAR la solicitud del amparo constitucional formulado por **LUZ DARY SALAMANCA CAMARGO**, conforme lo motivado en la parte supra de esta providencia.

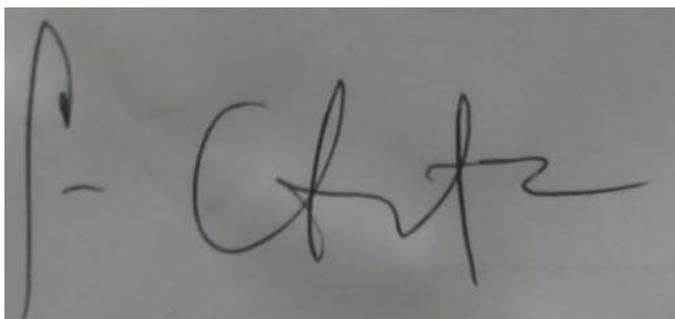
SEGUNDO. DESVINCULAR de la presenta acción constitucional a al **i)** Ministerio del Trabajo, **ii)** Ministerio de Educación Nacional, y finalmente la **iii)** Clínica de la Mujer.

TERCERO. NOTIFICAR por el medio **más expedito** esta decisión a todos los interesados. Por secretaría librense las comunicaciones pertinentes y remítase copia del presente fallo a las accionadas.

CUARTO. En el evento de no impugnarse, remítase el expediente en el término legal a la Corte Constitucional para su eventual revisión. (Art. 31 inc. 2º Dcto. 2591/91)

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

EL JUEZ,

A digital signature in black ink, appearing as a stylized cursive script, is displayed on a light gray rectangular background.

NÉSTOR LEÓN CAMELO
(FIRMA DIGITAL)