

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

17001-31-04-005-2018-00084-00

JUZGADO QUINTO PENAL DEL CIRCUITO

Manizales, Caldas, dieciocho de septiembre del año dos mil dieciocho.
(18-09-2018)

Fallo de primera instancia No. **081**

I- ASUNTO:

Procede el despacho a resolver en primera instancia la acción de tutela presentada por la señora **CAROLINA VALENCIA CARDONA** en contra del **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, vida en condiciones dignas, a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, madre cabeza de hogar y mínimo vital.

II- HECHOS:

1. Expone la accionante que tiene 34 años de edad, actualmente en estado de embarazo con 21 semanas de gestación y una fecha aproximada de parto del 07 de enero de 2019 y madre cabeza de hogar de una niña de 6 años de la cual es su único sustento afectivo y económico, pues su progenitor falleció hace cuatro años.
2. Manifiesta que mediante acta de posesión No. 028 del 09 de septiembre de 2016, fue nombrada en provisionalidad en el cargo Defensor de Familia código 2125 grado 17 de la planta global del ICBF asignada a la Regional Caldas con una asignación mensual de (4.019.424).
3. Aduce que en el año 2016 se inscribió en la convocatoria 433 dentro de la OPEP 34266, realizando debidamente todas las pruebas de conocimiento y aptitudes incluidas dentro de la misma; quedando en la lista de elegibles correspondiente para el cargo de Defensor de Familia Código 2125 Grado 17 en el puesto No. 43.

4. Explica que la señora Diana Carolina Correa Meza, quien actualmente ostenta un cargo en provisionalidad, el cual no salió a concurso, ocupa el puesto 12 en la mencionada lista de elegibles, la cual se encuentra prevista para proveer 16 vacantes para el citado cargo.
5. Refiere que el 16 de agosto de 2018, envió derecho de petición a la Oficina de Gestión Humana del ICBF, solicitando el reconocimiento de su estabilidad reforzada, recibiendo respuesta por parte de dicha entidad indicándole lo siguiente: *“El ICBF con el fin de llevar a cabo acciones afirmativas tendientes a brindar un trato preferencial en cumplimiento de lo establecido por la Corte Constitucional mediante la sentencia SU-070 E 2013, procederá a ordenar el pago de los aportes de Seguridad Social hasta que la trabajadora finalice su licencia de maternidad.”*
6. Aduce que en este momento *“se desempeñan en el Centro Zonal Manizales Dos de la regional Caldas, más de 16 funcionarios con cargos en provisionalidad o temporalidad, lo aumenta el número de vacantes a cubrir a través del concurso de méritos especificado en la convocatoria 433 de 2016. De igual modo hay cargos de defensor de familia que han quedado vacantes mientras se desarrollaba el proceso del concurso de mérito al que pertenece la convocatoria, lo cual aumenta en varias más las vacantes a proveer por el citado concurso”*.
7. Señala que teniendo en cuenta la respuesta a su derecho de petición, la misma entidad indica las condiciones para garantizar la protección de los servidores nombrados en provisionalidad dentro de los procesos de provisión de empleos de carrera, sólo en el caso de que el número de elegibles sea menor al de los empleos a proveer, encontrándose incurso en uno de los eventos de protección a tenerse en cuenta antes de efectuar los respectivos nombramientos, pues acredita la condición de padre o madre cabeza de familia.

2

III- PRETENSIONES:

Que le sean tutelados los derechos fundamentales invocados y que en consecuencia se ordene al ICBF, realizar todas las acciones tendientes a brindarle un trato preferencial por su condición de madre cabeza de hogar y madre gestante, garantizando su permanencia en su cargo o nombramiento en otro cargo de provisionalidad; así mismo de no ser posible lo anterior, que le sea garantizando el pago de salarios y prestaciones además de las indemnizaciones a que hubiere lugar.

Solicito MEDIDA PREVIA con el fin de que no se le terminara su nombramiento provisional hasta que la presente acción constitucional fuese resuelta de fondo.

IV- TRÁMITE SURTIDO:

Como la solicitud de Tutela reunió los requisitos previstos en el Art. 14 del Dto. 2591 de 1991, fue admitida por auto del 05 de septiembre de 2018, imprimiendo a la misma el trámite previsto en el Art. 86 de la Constitución Nacional y el citado Decreto, en cuyo cumplimiento se ordenó: la admisión y notificación de la tutela a la accionada y se le requirió para que se pronunciaran al respecto.

Igualmente, se ordenó la vinculación del ICBF Regional Caldas y de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC. Así mismo se accedió a la medida previa, ordenándose al ICBF suspender todos los efectos legales de la Resolución No. 10965 del 17 de agosto de 2018, hasta tanto exista un pronunciamiento de fondo dentro del presente trámite.

V- RESPUESTA DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS:

EL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -fl, 54 a 61- manifestó que en aras de proteger los derechos de la accionante por su condición de madre gestante, expidió la Resolución 10965 del 17 de agosto de 2018, ordenando realizar los aportes a seguridad social en salud por el tiempo que dure el embarazo y hasta que finalice la licencia de maternidad, con el propósito de dar cumplimiento a la línea jurisprudencial existente, teniendo en cuenta que la desvinculación del servicio de la accionante fue producida por una causal objetiva, con ocasión al desarrollo del Concurso de Méritos de la Convocatoria 433 de 2016.

3

Adujo que no es cierto que la accionante ostente la condición de madre cabeza de familia, puesto que en declaración juramentada extraprocesal del 1 de marzo de 2016 declaró que se encuentra en unión libre, que si bien no es el padre biológico de su hija Valeria Rodríguez Valencia, con este hecho se entiende que fue constituida una nueva familia, encabezada por ella y su pareja, que es lo que la Corte Constitucional ha denominado una familia ensamblada; de lo cual no se evidencia una responsabilidad exclusiva en el sostenimiento de su hogar, ya que su actual compañero permanente aunque no sea el padre biológico de su hija Valeria Rodríguez Valencia, si ostenta una responsabilidad para brindarle el apoyo necesario para que el sostenimiento de su hogar no recaiga exclusiva en la accionante.

De otro lado, adujo que en la actualidad se encuentran dos 2 vacantes como Defensor de Familia Código 2125 Grado 17 en la Regional Caldas, y de igual forma no se ha aumentado el número de vacantes para proveer con respecto al Concurso de Méritos de la Convocatoria 433 de 2016.

La **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, -fl- 62 a 68-, alegó falta de legitimación en la causa por pasiva, argumentando que la situación laboral de la accionante es responsabilidad directa del ICB, toda vez que el asunto relacionado con la desvinculación de provisionales y el nombramiento de elegibles corresponde a una situación del resorte de la entidad en cabeza de su nominador, por cuanto no resulta de competencia de la CNSC, la coadministración de la planta de personal.

VI- CONSIDERACIONES:

COMPETENCIA

Este Despacho es competente para decidir en primera instancia la presente acción de tutela debido a que es en esta ciudad donde se produce la vulneración de derechos fundamentales de conformidad el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991.

Problemas Jurídicos.

i) ¿Es procedente la acción de tutela para alcanzar la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gravidez o en periodo de lactancia, con ocasión de la existencia de otros medios de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral o la jurisdicción de lo contencioso administrativo que permiten lograr la satisfacción de la misma pretensión?

ii) ¿se advierten vulnerados los derechos fundamentales de la señora CAROLINA VALENCIA CARDONA, quien se encuentra en estado de embarazo, ante su desvinculación del cargo de Defensora de Familia y cuya ocurrencia tuvo como motivación el nombramiento en período de prueba de la persona que ocupaba el puesto 12 de la lista de elegibles, a sabiendas de que son 16 los cargos a proveer?

4

Con el objetivo de solucionar los problemas jurídicos planteados, el Despacho analizará a la luz de la jurisprudencia constitucional: **(i)** los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela; **(ii)** la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad y lactancia, **(iii)** el alcance de la protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo y **(iv)** el caso concreto.

(i) “3. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela

La Sala realizará un recuento normativo y jurisprudencial de cada uno de los presupuestos de procedibilidad de la acción de tutela, tanto desde el punto de vista subjetivo, es decir, la legitimidad en la causa por activa y pasiva, como desde el objetivo, esto es, los principios de subsidiariedad e inmediatez. No obstante, la verificación específica del cumplimiento de tales requisitos, se desarrollará en el acápite del caso concreto.

3.1 Legitimación en la Causa

3.1.1 Legitimación por activa:

El artículo 86 de la Constitución Política, determina que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus

derechos fundamentales. En concordancia con este mandato Superior, el artículo 10° del Decreto-Ley 2591 de 1991, establece:

“La acción de tutela 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.

También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud.

También podrá ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales”

La Corte Constitucional, al interpretar el alcance de las normas arriba señaladas, ha considerado que se configura la legitimación en la causa por activa, en los siguientes casos; i) cuando es ejercida directamente y en su propio nombre por la persona afectada; ii) cuando es promovida por quien tiene la representación legal del titular de los derechos; iii) cuando se actúa en calidad de apoderado judicial del afectado; iv) cuando es instaurada como agente oficioso del afectado, debido a la imposibilidad de éste para llevar a cabo la propia defensa de sus derechos y v) cuando es instaurada por el Defensor del Pueblo, los personeros municipales o el Procurador General de la Nación, en el ejercicio de sus funciones constitucionales y legales.

3.1.2 Legitimación por pasiva:

Ahora bien, en cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5° del Decreto-Ley 2591 de 1991 establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que vulneren o amenacen vulnerar los derechos fundamentales de los accionantes.

5

De manera excepcional, es posible ejercerla en contra de particulares si; i) están encargados de la prestación de un servicio público; ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación respecto a este.

Particularmente, en relación con esta última hipótesis, dicho Decreto señala:

“Artículo 42. Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:

(...)

9. Cuando la solicitud sea para tutelar (la vida o la integridad de) quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela.

(...)”.

La indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio/desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares, ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra; sin embargo, mientras que la subordinación exige

que la relación este regulada por un título derivado de un orden jurídico o social determinado, la indefensión tiene su origen en situaciones de naturaleza fáctica, por cuya virtud la persona en el extremo débil del vínculo, carece de la posibilidad de presentar una defensa efectiva frente al ataque.

En la sentencia T-334 de 2016, la Corte Constitucional precisó:

“[L]a diferencia existente entre una y otra es el tipo de relación con el particular, ya que si está regulada por un título jurídico se trata de un caso de subordinación, pero si la dependencia del particular es producto de una situación de hecho, nos encontramos frente a un caso de indefensión.”

Las relaciones de subordinación implican la sujeción de un individuo respecto a las órdenes y directrices del otro, generalmente, obedecen a las que se presentan entre el trabajador y su empleador o entre el estudiante y su profesor. Por otra parte, la jurisprudencia Constitucional ha establecido la indefensión en situaciones en las que se puede identificar:

(i) La falta, ausencia o ineficacia de medios de defensa legales, materiales o físicos, que le permitan al particular que instaura la acción contrarrestar los ataques o agravios, que contra sus derechos sean inferidos por el particular contra el cual se impetra la acción.

(ii) La imposibilidad de satisfacer una necesidad básica o vital, por la forma irracional, irrazonable y desproporcionada en la que un particular ejerce una posición o un derecho del que es titular.

6

(iii) La existencia de un vínculo afectivo, moral, social o contractual, que facilite la ejecución de acciones u omisiones que resulten lesivas de derechos fundamentales de una de las partes.

(iv) En el uso de medios o recursos que buscan, por medio de la presión social, que un particular haga o deje de hacer algo en favor de otro, por ejemplo la publicación de la condición de deudor de una persona por parte de su acreedor en un diario de amplia circulación, o la utilización de personas con determinadas características para efectuar el cobro de acreencias.

Así mismo, la Corte Constitucional también ha reconocido la indefensión en casos en los que, pese a haber existido un negocio jurídico, concurren circunstancias fácticas que desbordan los límites fijados en dicha relación, y como consecuencia, se presenta una situación que imposibilita la defensa de sus derechos; por lo anterior, en la sentencia T-181 de 2017 determinó:

“[E]l eventual estado de indefensión en que se encuentre el presunto afectado debe ser evaluado por el juez de tutela en cada caso concreto, a partir de las circunstancias fácticas que lo rodean, procediendo en todo caso a determinar en cuál de los supuestos se encuentra el accionante y, además, examinar el grado de sujeción e incidencia en los derechos fundamentales objeto de amenaza o vulneración.”

En conclusión, cualquier persona que considere vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales puede interponer una acción de tutela, ya sea de manera directa, cuando es ejercida en nombre propio por la persona afectada; o indirecta, cuando es promovida por un agente oficioso, el Defensor del Pueblo, los personeros municipales o el Procurador General de la Nación, en ejercicio de sus funciones constitucionales y legales. Igualmente, la acción procede contra una actuación u omisión de una autoridad pública, o de un particular en casos estrictamente regulados por el Decreto-Ley 2591 de 1991 y desarrollados por la jurisprudencia Constitucional.

Concretamente, para el análisis que nos ocupa, presenta especial connotación la procedibilidad de la acción contra particulares, específicamente, en los eventos en que existe relación de subordinación o indefensión entre el accionante y la persona presuntamente trasgresora de sus derechos.

3.2 Inmediatez y subsidiariedad

Desde el punto de vista objetivo los requisitos esenciales para la procedibilidad de la acción de tutela son la inmediatez y la subsidiariedad; respecto del primero, el artículo 1° del Decreto-Ley 2591 de 1991, dispone:

“Artículo 1° Objeto. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales...”

En paralelo, de conformidad con el artículo 6 del Decreto-Ley 2591 de 1991, son causales de improcedencia de la acción de tutela por incumplimiento del principio de subsidiariedad, las siguientes:

“1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto (...)

Se entiende por irremediable el perjuicio que sólo pueda ser reparado en su integridad mediante una indemnización.

2. Cuando para proteger el derecho se pueda invocar el recurso de habeas corpus.

3. Cuando se pretenda proteger derechos colectivos, tales como la paz y los demás mencionados en el artículo 88 de la Constitución Política. Lo anterior no obsta para que el titular solicite la tutela de sus derechos amenazados o violados en situaciones que comprometan intereses o derechos colectivos siempre que se trate de impedir un perjuicio irremediable.

4. Cuando sea evidente que la violación del derecho originó un daño consumado, salvo cuando continúe la acción u omisión violatoria del derecho.

5. Cuando se trate de actos de carácter general, impersonal y abstracto.”

Procedencia de la acción de tutela para alcanzar la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo

No obstante lo señalado en el anterior aparte, la Corte Constitucional también ha determinado que la acción de tutela se despoja de su carácter subsidiario para convertirse en un mecanismo de defensa principal, en dos hipótesis: (i) cuando la persona que reclama la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es un sujeto de especial protección constitucional, como el caso de las mujeres gestantes y de las madres y sus hijos recién nacidos; y (ii) cuando la persona que reclama el pago de una prestación social, ve comprometido su derecho fundamental al mínimo vital y el de su hijo que acaba de nacer, por no contar con otra fuente de ingresos que les asegure una digna subsistencia.

Al respecto, en la sentencia T-406 de 2012 la Corte refirió:

“[P]or regla general, la tutela no es el mecanismo idóneo para resolver conflictos relacionados con el reintegro. Sin embargo, excepcionalmente, cuando están en juego los derechos fundamentales de la mujer gestante y de quien está por nacer, tales derechos pueden ser protegidos a través de esta acción, toda vez que se trata de sujetos en condición de indefensión y por tal motivo merecen un trato especial por parte del Estado”.

En igual sentido, en la sentencia T-583 de 2017, esta Corporación expuso:

“[C]uando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación o de lactancia, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos riguroso.”

Más adelante, en la misma providencia se indicó que *“este mecanismo constitucional es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en “circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”.*

En las sentencias T-598 de 2012 y T-256 de 2016, este Tribunal Constitucional concluyó que cuando se reclama la efectividad de la protección especial a la maternidad, en consideración a los derechos de los trabajadores, la especial protección de la mujer, el principio de igualdad y los derechos del hijo por nacer, procede la acción de tutela como mecanismo judicial **prevalente**.

En suma, en principio la acción de tutela por su naturaleza residual y subsidiaria, no es el mecanismo idóneo para reclamar derechos o prestaciones laborales; no obstante, cuando se encuentran comprometidos los derechos de la madre gestante y los de su hijo por nacer o recién nacido, se torna eficaz y procede excepcionalmente como medida de asistencia y protección a estos sujetos de especial protección constitucional.

**(ii) 4. Protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo y lactancia.
Reiteración de jurisprudencia**

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Política, todo trabajador tiene derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva. Conjuntamente, la protección constitucional a la estabilidad laboral durante el embarazo y después del parto se encuentra establecida en el artículo 43 Superior, el cual dispone:

“ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

Por su parte, del artículo 13 de la Constitución, que consagra el principio de igualdad, se deduce que está prohibida cualquier forma de discriminación en la esfera laboral de la mujer embarazada o en etapa de lactancia. Así pues, el fundamento constitucional de la protección de la madre gestante y después del parto se encuentra en los artículos 13, 43 y 53 Superiores.

Ahora bien, la protección a la maternidad también se manifiesta en diversos instrumentos internacionales, que tienen carácter vinculante para el Estado Colombiano:

i) La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, establece que la maternidad y la lactancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial.

ii) El Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que dispone que los Estados parte tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos de sexo.

iii) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, señala que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo determinado.

iv) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: determina que los Estados tienen la obligación de evitar el despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante.

v) El Convenio 183 de la OIT, atribuye a los Estados, el deber de lograr la igualdad real de la mujer trabajadora “atendiendo su estado de discriminación, por el hecho de la maternidad”.

vi) El Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo cubre la licencia remunerada antes y después del parto.

vii) El Convenio número tres de la OIT señala que “en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene...”.

viii) La Recomendación 191 de la OIT, desarrolla las condiciones mínimas que se deben implementar en la legislación de los Estados frente al reconocimiento de la licencia de maternidad y los permisos laborales durante el período de lactancia.

De igual forma, la legislación nacional ha desarrollado normatividad que protege a la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia, valga citar, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, que respecto a la licencia de maternidad prevé que toda trabajadora tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. En

concordancia, el artículo 207 de la Ley 100 de 1993, establece que las madres afiliadas en el régimen contributivo tienen derecho a que su respectiva E.P.S. les reconozca y pague la licencia por maternidad.

El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone la prohibición de despedir a una mujer por motivo de su embarazo o lactancia y señala una presunción, según la cual se entiende que el despido se ha efectuado por tales motivos, cuando se realiza sin el correspondiente permiso del inspector del trabajo. Igualmente, estipula el pago de una indemnización en caso de que se produzca la desvinculación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo que consiste en 60 días de salario.

El artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, ordena al empleador acudir al inspector del trabajo antes de proceder al despido de una mujer durante el periodo de embarazo o de lactancia; por su parte, el artículo 241 del Estatuto Laboral, dispone que no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en período de licencia de maternidad o lactancia. Incluso, el artículo 237 de Estatuto Laboral determina que en caso de aborto, se debe otorgar a la mujer un descanso remunerado.

Bajo el referido panorama normativo, la Corte Constitucional ha robustecido la jurisprudencia frente a la protección de la maternidad, pues a través de esta, ha reconocido a la mujer en estado de embarazo un trato preferente debido a su condición de sujeto de especial protección, así como a la necesidad de velar por el resguardo de los derechos del que está por nacer o el recién nacido. Y es que la práctica ha demostrado que se requieren de medidas tendientes a impedir la vulneración de sus prerrogativas fundamentales, como consecuencia del despido y la discriminación a la cual se someten por la terminación del vínculo contractual.

Pues bien, los presupuestos esenciales que ha determinado la Corte para el fuero de maternidad son: i) la existencia de una relación laboral o de prestación; y que ii) en vigencia de la citada relación laboral o de prestación, se encuentre en embarazo o dentro de los tres (03) meses siguientes al parto.

No obstante, el alcance de la prestación se debe determinar a partir del i) conocimiento del empleador, y ii) la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

En este punto, se debe resaltar que con el propósito de unificar los diversos criterios adoptados por la Corte Constitucional frente al derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de gravidez, específicamente respecto a los criterios que definen el alcance de la protección, la Sala Plena de la Corporación profirió la sentencia SU-070 de 2013, en la cual analizó 33 casos de mujeres despedidas en estado de embarazo.

Para el desarrollo de los casos objeto de estudio, la Sala únicamente reiterará las reglas respecto a las alternativas laborales que interesan para la presente sentencia, por lo cual, no resumirá la totalidad de los parámetros establecidos por la decisión.

De manera precedente se citará lo dispuesto por la sentencia de unificación, en relación con el conocimiento del embarazo por parte del empleador, ya que si bien, este no es requisito para el

amparo de la mujer en estado de gravidez o después del parto, sí constituye un elemento que permite definir el grado de protección:

“[E]l conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido.

Ahora bien, el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo.”

Para el efecto, el máximo Tribunal consideró de manera enunciativa, los eventos en los cuales se entiende que el empleador tiene conocimiento del estado de gravidez de su trabajadora:

a. Cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite que sea inferido: La Corte ha establecido una presunción según la cual, por lo menos al 5º mes de la gestación, el empleador está en condiciones de conocer el embarazo, toda vez que los cambios físicos le permiten inferirlo.

b. Cuando se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo: Se presenta cuando la trabajadora, si bien no ha notificado expresamente su embarazo, ha solicitado permisos o incapacidades relacionados con este.

c. Cuando el embarazo es de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo: Caso en el cual es posible asumir que el embarazo es un hecho notorio.

En términos generales, la Corte Constitucional ha establecido que se puede concluir que el empleador tenía conocimiento del embarazo *“cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo.”*

Finalmente, se itera que en la sentencia T-583 de 2017, esta Corporación aclaró que el conocimiento del empleador **al inicio de la relación laboral**, se aplica únicamente para determinar el grado de protección, y no como presupuesto para establecer la procedencia del fuero de maternidad:

“[E]l derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.”

(iii) “Alcance de la protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo

46. Para efectos de claridad en la consulta de los criterios, se listarán a continuación las reglas jurisprudenciales resultantes del análisis precedente:

- Procede la *protección reforzada derivada de la maternidad*, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: **a)** la existencia de una relación laboral o de prestación y, **b)** que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.

En este orden las hipótesis resultantes son:

/.../

1. 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.”

12

Caso concreto.

En ese orden de ideas procederá el despacho a resolver

1. la legitimación en la causa:

- a. Por activa:** La señora Carolina Cardona Valencia, se encuentra legitimada en la causa por activa para formular la acción constitucional objeto de estudio, pues actúa en nombre propio y requiere la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, la dignidad humana, la salud, la vida en condiciones dignas, el mínimo vital, la seguridad social y a la igualdad, susceptibles de ser protegidos vía acción de tutela.
- b. Por pasiva:** En el particular, las acciones se dirigen contra el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Establecimiento Público descentralizado, adscrito al Ministerio de la Protección Social,

Así pues como fue señalado en precedencia, la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de una autoridad pública que viole o amenace un derecho fundamental, por lo tanto, el despacho advierte que el ICBF está legitimado en la causa por pasiva, en la medida que se le atribuye la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la señora Carolina Valencia Cardona.

2. Inmediatez:

De las pruebas aportadas al expediente se desprende que el derecho de petición elevado con el fin de que le fueran protegidos sus derechos a la estabilidad laboral reforzada en su condición de madre cabeza de familia, tiene fecha del 16 de agosto de 2018, la resolución por medio de la cual el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF- resuelve terminar el nombramiento en provisionalidad de la accionante, data del 17 de agosto de 2018, mientras que el 04 de septiembre de 2018, interpuso la acción de tutela.

De lo anterior, no se aprecia que los espacios de tiempo transcurridos entre la fecha de ocurrencia de los hechos objeto de censura y la interposición de la presente acción de tutela, sean extensos prolongados o desproporcionados; o que se haya presentado una inactividad injustificada en la defensa de los derechos fundamentales reclamados, que desdibujara la inminencia en la vulneración que pretende conjurar la acción de tutela, máxime si se tiene en cuenta que la accionante se encuentra en estado de embarazo, lo que permite concluir que el momento en el que se presentó el amparo es oportuno y el término razonable, razón por la cual el requisito de inmediatez, se encuentra plenamente satisfecho.

3. Subsidiariedad:

13

Respecto de este requisito, se debe reiterar que cuando se reclama la efectividad de la protección especial a la maternidad, **procede la tutela como mecanismo judicial prevalente** ya que permite la eficacia de los mandatos que exigen la defensa de los derechos de las trabajadoras y los del hijo recién nacido o que está por nacer; pues es de vital importancia que durante la gestación y el post parto, las necesidades de la madre y el niño sean atendidas oportuna e integralmente.

Así las cosas, y de conformidad con lo expuesto en los fundamentos jurídicos expuestos el Despacho considera que en el asunto en cuestión, la acción de tutela procede como mecanismo judicial prevalente, toda vez que no existe duda en que la accionante es sujeto de especial protección constitucional, por lo cual merecen mayores garantías que faciliten el goce y disfrute de sus derechos fundamentales.

A su vez, se debe indicar que en las circunstancias en las que se encuentra la solicitante, los mecanismos ordinarios de protección carecen de la idoneidad necesaria para la defensa exhaustiva e inmediata de sus supuestos derechos fundamentales vulnerados o amenazados, toda vez que no se puede desconocer que la especial situación de desamparo que se genera después de la terminación del vínculo laboral, la cual por lo general afecta la fuente de la cual una persona obtiene su sustento.

Así pues, establecida la procedencia de la acción de tutela, se procederá a estudiar de fondo, la posible vulneración de los derechos fundamentales invocados de la señora Carolina Valencia Cardona, por parte el ICBF, con la Resolución que dio por terminado su nombramiento en provisionalidad.

En tal sentido se pudo probar que:

- La señora Carolina Valencia Cardona fue nombrada de forma provisional mediante la Resolución No. 028 del 9 de septiembre de 2016 en el cargo de Defensora de Familia Grado 17 Código 2125 de la Planta Global del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Caldas.
- El 16 de mayo de 2018 comunicó su estado de gestación a la Directora Regional ICBF. -fl- 12-
- A través de la Resolución No. 10965 de 17 agosto de 2018 expedida por la Secretaría General del ICBF, motivada en un nombramiento en período de prueba con el cual se da cumplimiento a la Resolución CNSC No. 20182230072585 del 17 de julio de 2018, por medio de la cual se conformó la lista de legibles para proveer el empleo de defensor de familia grado 17 de carrera administrativa; se procedió a la terminación del nombramiento en provisionalidad de la accionante quien ocupa un cargo de la misma denominación, nombrando así, en la misma resolución y en período de prueba a la señora Diana Carolina Correa Meza, quien ocupa el puesto No. 12 de la lista de legibles.

14

De entrada y para salvar cualquier duda, se resalta que en el *sub examine* nunca fue controvertido el conocimiento del estado de gravidez de la señora Valencia Cardona por parte del ICBF, pues el enteramiento de su condición no sólo fue puesto de presente en el escrito de tutela, sino que fue ratificado por el titular de dicha entidad, de cuyas manifestaciones es preciso resaltar que se hizo de manera oportuna, esto es, estando vinculada al referido cargo.

Así las cosas, considera este Judicial, que en esta oportunidad, concurren en la accionante las condiciones para ser amparada por el fuero de maternidad, ello por el hecho de la gravidez en el período en que la vinculación como funcionaria del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar subsiste, así como por la comunicación de su estado de embarazo a la autoridad nominadora, escenario fáctico en el que refulge su derecho a gozar de una estabilidad laboral reforzada de naturaleza intermedia –por tratarse de un cargo provisto en provisionalidad–, lo que a su vez trae consigo que su eventual retiro sólo pudiese encontrarse amparado en una justa causa consistente en: “(i) la calificación

de desempeño, (ii) la comisión de faltas disciplinarias o (iii) **la provisión del cargo por concurso de méritos**¹.

(iv.) Caso concreto

En efecto, la Secretaría General del ICBF, mediante Resolución No. 10965 del 17 de agosto de 2018, nombró en el cargo de Defensor de Familia código 2125 Grado 17, ocupado en provisionalidad por la accionante, a la señora Diana Carolina Correa Meza, quien ocupa el **puesto No. 12** en la lista de legibles, misma que se encuentra conformada por 16 personas, número de cargos vacantes a proveer; considerándose que se estaba surtiendo correctamente el procedimiento en el concurso de méritos convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Convocatoria 433 de 2016; no obstante, estima el despacho que la entidad contaba con otra alternativa para subsanar la situación laboral de la accionante, demarcada por la posibilidad de efectuar dicho nombramiento en un cargo vacante de igual naturaleza, pues la misma entidad manifiesta que del mencionado cargo, actualmente existen a proveer dos (2) vacantes, y ello en virtud a lo dispuesto por la jurisprudencia en la sentencia SU -070 de 2013:

15

“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. Sub del Juzgado.

De las pruebas que reposan en el cartulario –fl. 22 vto.–, se deduce que el cargo de la accionante no fue el último a proveerse, pues la persona nombrada ocupa el **puesto No. 12 en la lista de elegibles**, siendo 16 las personas que la conforman, situación que trajo como consecuencia la afectación del derecho a la estabilidad laboral reforzada intermedia de la accionante.

Consecuencia objetiva de ello, deberá ser entonces la permanencia de la señora **CAROLINA VALENCIA CARDONA** en el cargo de Defensora de Familia Código 2125 Grado 17 Centro Zonal Manizales 2, **hasta tanto se provea el último cargo vacante del empleo OPEC 34266**, máxime cuando el mismo Instituto accionado en su respuesta aduce que

¹ Sentencia T-017 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

“...En la actualidad se encuentran dos (2) vacantes como defensor de Familia Código 2125 Grado 17 en la regional Caldas.”²

No obstante, dicha medida de protección por sí sola, no brindaría una protección total a la accionante, toda vez que al momento de presentarse la circunstancia anteriormente anotada, es decir, la provisión del último cargo vacante del empleo que esta ocupa, se configuraría una causal justificada para su desvinculación, cual es la provisión del empleo por concurso de méritos, pues prevalecería el derecho adquirido de quien en él ha participado, superando todas las etapas que hicieron factible su nominación en el listado de elegibles, proseguido del nombramiento, la aceptación y la posesión efectiva en el cargo, quedando la accionante privada de los recursos económicos necesarios para sobrellevar el estado de gravidez y el nacimiento de su hijo.

Al respecto, la H. Corte Constitucional, en la providencia mencionada explicó que la garantía de los derechos de las mujeres gestantes o lactantes, sólo pueden concretarse en la medida en que estos sujetos de especial protección constitucional cuenten con sus necesidades de existencia satisfechas, en forma que puedan hacer frente a las contingencias propias de su condición; en tal proveído, se señaló:

“El contenido del principio constitucional de estabilidad laboral en el caso de las mujeres embarazadas se ha forjado a partir de la comprensión de que la búsqueda de regulaciones que permitan a estas mujeres conservar su alternativa laboral, no sólo pretende evitar la discriminación, sino también **crear la condiciones económicas para que ellas puedan enfrentar con dignidad el evento del embarazo y nacimiento de su hijo(a). El desarrollo de una actividad laboral implica la posibilidad de solventar los requerimientos fácticos de la gestación, el parto y manutención del(a) recién nacido(a)**; no sólo por el hecho de contar con medios económicos, sino porque nuestro sistema de seguridad social brinda la mayor cantidad de prestaciones cuando ello es así.” Negrillas y subrayado del despacho

De igual manera, en la misma sentencia, la Alta Corporación estableció que, en los casos en que la trabajadora embarazada ha dejado de percibir los recursos que requiere para su sostenimiento y el de su futuro hijo, opera la presunción de que esa realidad trae como implicación, la violación de sus prerrogativas primordiales; así fue puntualizado:

“...la Corte ha optado por proteger la alternativa laboral de las mujeres gestantes desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la

² Fl. 55 Cuaderno principal

manutención del(a) recién nacido(a). Garantía que se presume satisfecha cuando la mujer devenga salario u honorarios; luego, se deberá presumir no satisfecha cuando no los devenga...”

Vistas así las cosas y como consecuencia del reconocimiento del fuero de maternidad y de los derechos prestacionales propios de tal condición, habrá de acogerse el planteamiento esbozado por el Máximo Órgano de la Jurisdicción Constitucional, ordenándose a cargo del ICBF, de manera que si llegado el momento de provisión del último cargo vacante del empleo OPEC 34266, la señora Carolina Valencia Cardona, aún se encuentra en estado de embarazo, **se le deberán seguir cancelando salarios y aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, desde la fecha de su desvinculación hasta finalizado su embarazo, esto es, hasta la fecha del parto**, bajo el entendido de que será esa apropiación económica la que le permita afrontar con dignidad su estado de embarazo y el nacimiento de su futuro hijo.

Luego, **a partir de tal fecha y hasta la culminación de su licencia de maternidad** se deberán seguir sufragando a su favor los aportes a seguridad social en salud, prestación que, sin hesitación, resulta de vital importancia para salvaguardar la integridad física de la futura madre y de su hijo, quienes se encuentran sujetos a una atención médica especial y asistencia constante, cuya provisión no sería factible si aquella no se hallara afiliada a una entidad prestadora de servicios de salud.

Lo anterior en virtud de la postura señalada por la Corte Constitucional en la misma providencia:

“Cuando deba surtir el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad;...”

Por último y no menos importante, se encuentra el tema de la condición de madre cabeza de familia que la accionante manifiesta ostentar, señalando que el Artículo 1º del Decreto 648 de 2017, el cual modificó el Título 5 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 del 2015, establece las condiciones para garantizar la protección de servidores nombrados en provisionalidad dentro de los procesos de provisión de empleos de carrera, **solo en el caso en que el número de legibles sea menor al de los empleos por proveer**, posición que se ilustra en el siguiente párrafo, así:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. (...)

PARÁGRAFO 2. Cuando la lista de legibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en periodo de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. *Enfermedad catastrófica o algún tipo de enfermedad.*
2. *Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
3. *Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
4. *Tener la condición de empleado con fuero sindical.”*

Al respecto, quedó demostrado con las pruebas allegadas al cartulario que la lista de legibles emitida por el CNSC respecto de la OPEC 34266, para la denominación del cargo Defensor de Familia, Código 2125 Grado 17, la cual se conformó mediante la Resolución No. CNSC- 20182230072585 del 17 de julio de 2018, se encuentra conformada por 51 elegibles³ sin embargo sólo fueron ofertados 16 cargos de esa categoría, circunstancia objetiva que desvirtúa de tajo la aspiración de la accionante de obtener un trato preferencial por ésta vía, razón por la cual el despacho se abstendrá de establecer siquiera la supuesta condición de madre cabeza de familia de la accionante.

18

Acotación final.

Con respecto a la situación laboral de la señora **Diana Carolina Correa Meza**, la cual fue nombrada en el cargo Defensor de Familia Código 2125 Grado 17 de carrera administrativa de la planta global de personal del ICBF mediante la Resolución No. 10965 del 17 de agosto de 2018, quedó probado que:

1. La señora Diana Carolina Correa Meza, aprobó el concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al sistema General de Carrera Administrativa del ICBF, a través de la Convocatoria No. 433 de 2016.
2. Que mediante Resolución No. 7382 del 20 de junio de 2018, se realizó audiencia pública de escogencia, el 10 de agosto de 2018, en la Regional Caldas para

³ Fl. 19

proveer **16 vacantes** del empleo antedicho, ocupando la señora Diana Carolina Correa Meza, el **puesto No. 12** de la lista de elegibles.

3. Que mediante Resolución No. 10965 del 17 de agosto de 2018, la señora **Diana Carolina Correa Meza**, fue nombrada en el cargo Defensor de Familia Código 2125 Grado 17 de carrera administrativa de la planta global de personal del ICBF mediante la Resolución No. 10965 del 17 de agosto de 2018, que actualmente ocupa en provisionalidad la señora CAROLINA VALENCIA CARDONA.

Frente a dicha situación es consciente el despacho que como consecuencia de las consideraciones expuestas con respecto a la protección de la estabilidad laboral reforzada que ostenta la accionante, se debe dejar sin efectos la Resolución No. 10965 del 17 de agosto de 2018, implicando con ello que la posesión de la señora Correa Meza en el cargo para el cual fue nombrada no sea posible; no obstante, en aras de garantizar su derecho adquirido tras haberse surtido el procedimiento pertinente en el concurso de méritos, se ordenará al -ICBF-, que proceda a nombrar en período de prueba a la señora DIANA CAROLINA CORREA MEZA en una de las dos vacantes existentes a proveer, para el cargo Defensor de Familia Código 2125 Grado 17, esto teniendo en cuenta la manifestación de la entidad accionada en su repuesta a la presente acción de tutela: *“...En la actualidad se encuentran dos (2) vacantes como Defensor de Familia Código 2125 Grado 17 en la Regional Caldas.”*⁴

Por lo expuesto, el **Juzgado Quinto Penal del Circuito de Manizales**, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

VII-RESUELVE

PRIMERO: TUTELAR el derecho a la estabilidad laboral reforzada intermedia de la señora **CAROLINA VALENCIA CARDONA**, por las razones esbozadas en la parte motiva de este decisión.

SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTOS la Resolución No. **10965 del 17 de agosto de 2018** *“por medio de la cual se termina un nombramiento provisional; se hace un nombramiento en período de prueba y*

⁴ Fl. 55

se dictan otras disposiciones”, expedida por la Secretaría General del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR –ICBF–.

TERCERO: SE ORDENA al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR –ICBF– mantener en provisionalidad a la señora **CAROLINA VALENCIA CARDONA** en el cargo de **Defensor de Familia, Código 2125 Grado 17**, hasta que se provea la última vacante para dicho empleo.

CUARTO: SE ORDENA al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR –ICBF–, que una vez se provea el último cargo vacante del empleo OPEC 34266, encontrándose la señora **CAROLINA VALENCIA CARDONA**, aún en estado de embarazo, **seguirle cancelando salarios y aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, desde la fecha de su desvinculación hasta finalizado su embarazo, esto es, hasta la fecha del parto.**

QUINTO: SE ORDENA al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR –ICBF–, que a partir de la fecha del parto y hasta la culminación de la licencia de maternidad de la señora **CAROLINA VALENCIA CARDONA**, siga sufragando a su favor **los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud.**

SEXTO: **NO ACCEDER** la pretensión tendiente a ordenar la protección por madre cabeza de familia, por las razones esbozadas en precedencia

SÉPTIMO: **ORDENAR** al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR –ICBF–, proceda a nombrar en período de prueba en el cargo de carrera administrativa de la planta global del personal del ICBF identificado con el código OPEC 34266, a la señora **DIANA CAROLINA CORREA MEZA**, quien actualmente ocupa el puesto No. 12 en la lista de elegibles, en una de las dos vacantes existentes a proveer, para el cargo Defensor de Familia Código 2125 Grado 17.

OCTAVO: En firme esta decisión y si no fuere impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a las notificaciones de rigor, remítase lo actuado a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

F. Tutela N.º 081

Radicado: 2018-00084

Accionante: **CAROLINA VALENCIA CARDONA**

Accionada: **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF**

Tutela derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer en estado de embarazo



HÉCTOR FERNANDO ÁLZATE VÉLEZ
JUEZ