



TUTELA

REPORTE DE CONSULTA

CRITERIOS DE BÚSQUEDA

FECHA DE CONSULTA: Lunes 07 de Septiembre de 2026

TOTAL RESULTADOS ENCONTRADOS : 1

RESULTADOS SELECCIONADOS : 1

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN PENAL - SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS

ID	: 963337
M. PONENTE	: JOSÉ JOAQUÍN URBANO MARTÍNEZ
NÚMERO DE PROCESO	: T 152879
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: STP5838-2026
PROCEDENCIA	: Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá.
CLASE DE ACTUACIÓN	: ACCIÓN DE TUTELA - SEGUNDA INSTANCIA
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 10/03/2026
DECISIÓN	: CONFIRMA CONCEDE TUTELA
ACCIONADO	: DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL
ACCIONANTE	: MARÍA JOSÉ TAMAYO SALCEDO
VINCULADOS	: DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL / COORDINACIÓN DE TALENTO HUMANO / JUZGADO PENAL DEL CIRCUITO DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS PARA LAS SALAS DE JUSTICIA Y PAZ DEL TERRITORIO NACIONAL
ACTA n.º	: 072
FUENTE FORMAL	: Constitución Política de Colombia art. 13, 14, 53

ASUNTO:

SUPUESTOS FÁCTICOS: MARÍA JOSÉ TAMAYO SALCEDO fue nombrada en provisionalidad como Citador Grado III del Juzgado Penal del Circuito con Función de Ejecución de Sentencias para las Salas de Justicia y Paz del Territorio Nacional, entre el 5 de febrero y el 12 de diciembre de 2025, para reemplazar temporalmente a un

servidor de carrera administrativa que se encontraba en licencia no remunerada. Durante su vinculación informó que se encontraba en estado de embarazo, circunstancia que fue comunicada por el despacho judicial a la Dirección Seccional de Administración Judicial de Bogotá. El 12 de diciembre de 2025 finalizó su nombramiento debido al regreso del titular del cargo. No obstante, según la accionante, ni el Juzgado ni la Dirección Seccional adoptaron medidas de protección derivadas de su estado de gestación, tales como la prórroga de su vinculación, su reubicación en otro empleo o su nombramiento en cargos vacantes o transitorios que posteriormente fueron creados en el despacho. Sostuvo que la terminación de su vínculo laboral, pese a encontrarse embarazada y existir cargos disponibles, la dejó en una situación de vulnerabilidad económica que compromete su mínimo vital y el bienestar de su hijo por nacer. Por ello, interpuso acción de tutela contra la Dirección Seccional de Administración Judicial de Bogotá, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social, al debido proceso, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada, solicitando su reintegro o reubicación laboral, el pago de salarios dejados de percibir y la garantía de estabilidad durante el embarazo y el período de protección por maternidad. PROBLEMA JURÍDICO: ¿Vulneraron el Juzgado Penal del Circuito con Función de Ejecución de Sentencias para las Salas de Justicia y Paz del Territorio Nacional y la Dirección Seccional de Administración Judicial de Bogotá los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada de MARÍA JOSÉ TAMAYO SALCEDO, al no adoptar medidas de protección derivadas de su estado de embarazo —como la prórroga de su nombramiento provisional, su reubicación en otro cargo disponible o su vinculación a los empleos transitorios creados posteriormente— una vez finalizó la licencia no remunerada del servidor titular cuyo cargo ocupaba en provisionalidad?

TEMA: ACCIÓN DE TUTELA - Procedencia de la acción

Tesis:

«El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona podrá acudir a este mecanismo para demandar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando ellos sean vulnerados por la acción u omisión de las autoridades o de los particulares, en los casos que determine la ley. El amparo solo procede cuando el interesado no disponga de otro medio de defensa judicial, menos que lo promueva transitoriamente para evitar un perjuicio irremediable».

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fuero de maternidad durante los periodos de gestación, parto y lactancia: prohibición general de discriminación

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fuero de maternidad durante los periodos de gestación, parto y lactancia: derecho fundamental

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fuero de maternidad durante los periodos de gestación, parto y lactancia: garantías que comprende

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fuero de maternidad durante los periodos de gestación, parto y lactancia: extensión a cualquier modalidad de relación laboral o de prestación, sin sujeción a la naturaleza del empleador

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fuero de maternidad en la

Rama Judicial - Desvinculación por causas generales objetivas y legítimas: procedencia de medidas de protección sustitutas

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fuero de maternidad de empleadas públicas nombradas en provisionalidad: la procedencia de la desvinculación sin que comporte un trato discriminatorio exige la existencia de un acto administrativo debidamente justificado, como cuando se demuestra que el titular del cargo debe reintegrarse a sus funciones

Tesis:

«La estabilidad laboral reforzada en mujeres que ocupan cargos públicos en provisionalidad. La Corte Constitucional, en la sentencia T-356-2024, explicó que los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución establecen un mandato de especial protección para la mujer durante el embarazo y después del parto, y una prohibición general de discriminación .

La estabilidad laboral reforzada es una manera de cumplir con ese mandato constitucional. Aquella tiene rango de derecho fundamental, de acuerdo con el artículo 53 de la Carta. Es una manifestación de múltiples garantías constitucionales que protegen a la mujer y al hijo que está por nacer o que ha nacido recientemente.

Ese concepto comprende, entre otros: i) el derecho a la igualdad y no discriminación, ii) los principios de especial protección y asistencia a la mujer embarazada en el ámbito laboral y, iii) de la especial protección de los niños y la familia.

La Corte Constitucional, en las sentencias SU-070-2013 y SU-075-2018, estableció varias reglas y medidas respecto a la protección de la mujer gestante o en período de lactancia en los diferentes tipos de contratos.

Señaló que la protección derivada del fuero de maternidad es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral o la modalidad de contrato por medio de la cual hayan sido vinculadas laboralmente. Es decir que esta protección reforzada aplica para empleadas públicas.

Este derecho implica que ninguna mujer podrá ser despedida durante el período de gestación, o en las 18 semanas posteriores al parto o los 3 meses siguientes a la pérdida gestacional -en caso de las empleadas públicas-.

En esa dirección, para que proceda un despido sin que se entienda que fue discriminatorio, en el caso de las empleadas públicas debe existir un acto administrativo que esté debidamente justificado, por ejemplo, al demostrar que la persona titular debe regresar a sus labores.

Ahora, a pesar de que la funcionaria pública en embarazo pueda ser retirada de su cargo, la administración puede garantizar sus derechos, mediante la implementación de diversas medidas afirmativas y del pago de prestaciones sociales que cubran las necesidades particulares de la gestante -CC. Sentencia T-356-2024-».

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fuero de maternidad de empleadas públicas nombradas en provisionalidad: estabilidad laboral reforzada de quien ha sido nombrada para cubrir una licencia no remunerada por término definido

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fuero de maternidad de empleadas públicas nombradas en provisionalidad - Desvinculación por causas objetivas, generales y legítimas: obligación del nominador de implementar medidas afirmativas encaminadas a garantizar la protección laboral reforzada

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fuero de maternidad de empleadas públicas nombradas en provisionalidad: vulneración del derecho por la omisión del Juzgado Penal del Circuito de Ejecución de Sentencias para las Salas de Justicia y Paz del Territorio Nacional de adoptar medidas afirmativas eficaces para proteger a la accionante después de la terminación legítima de su vinculación laboral

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fuero de maternidad de empleadas públicas nombradas en provisionalidad: vulneración del derecho por parte de la autoridad nominadora al descartar la postulación de la accionante para proveer nuevamente el cargo de Citador Grado III, con fundamento en exigencias meramente formales, y al no considerarla para la provisión de las nuevas vacantes creadas poco después de su desvinculación, aunque esta obedeció a una causa objetiva y no discriminatoria

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fuero de maternidad en la Rama Judicial: protección constitucional del derecho mediante la orden directa al juez nominador de nombrar a la accionante en un cargo equivalente o de superior categoría al que desempeñaba antes de la terminación legítima de su vinculación laboral

Tesis:

«4. El caso concreto. MARÍA JOSÉ TAMAYO SALCEDO acudió a la acción de tutela para que le proteja sus derechos fundamentales, entre ellos, a la estabilidad laboral reforzada. Ello, porque en 2025 ocupó un cargo temporal en la Rama Judicial, quedó en embarazo y fue desvinculada. En su criterio, no recibió medidas afirmativas de protección a su favor. Por lo tanto, pidió su reincorporación o reubicación laboral en el Juzgado Penal del Circuito de Ejecución de Sentencias para las Salas de Justicia y Paz del Territorio Nacional en el que estaba vinculada.

El Tribunal, estableció que el despacho judicial citado desconoció la estabilidad laboral reforzada de la que TAMAYO SALCEDO es titular y le vulneró sus derechos. También desatendió los principios de no discriminación y solidaridad frente a un sujeto de especial protección constitucional. Por lo tanto, concedió el amparo y ordenó su nombramiento y posesión, en provisionalidad, en el cargo que ocupaba en 2025 o en uno de mejor denominación y salario, siempre y cuando, cumpla los requisitos legales para desempeñarlo.

El Juzgado, por medio de su titular, reiteró que no vulneró los derechos de la accionante. Enfatizó que su vínculo laboral terminó al finalizar la licencia que cubría y no por discriminación. Indicó que informó a la DSAJ sobre su embarazo para que esa dependencia adoptara medidas para garantizar su protección. Por ello, pidió revocar el fallo.

5. Delimitada así la censura y, a partir del análisis de los medios probatorios, la Corte advierte que el Tribunal analizó el caso sometido a su escrutinio de manera razonable. Asimismo, adoptó decisiones plausibles frente a la autoridad nominadora cuestionada,

como pasa a explicarse:

6. La accionante acreditó que fue nombrada en el empleo de Citador Grado III en el Juzgado de Ejecución de Sentencias referenciado. Lo anterior, para suplir una vacante transitoria generada por la licencia no remunerada que ese despacho le concedió a la persona que desempeña ese cargo en propiedad. Su nombramiento tenía un límite: entre el 5 de febrero y el 12 de diciembre de 2025.

De igual manera, está probado que la demandante informó su embarazo a la entidad nominadora -el Juzgado- y, este a su vez, reportó esa novedad a la Dirección Seccional de Administración Judicial de Bogotá, en dos oportunidades: el 9 de septiembre y el 9 de diciembre de 2025.

Las pruebas incorporadas al expediente dan cuenta que aquella Dirección, por medio del Grupo de Asuntos Laborales del área de Talento Humano, como consecuencia de la interposición de esta acción de tutela, sólo el 27 de enero de 2026, registró la actualización del estado de gravidez de la actora y, el 29 de enero siguiente, indicó que efectuaría los aportes al Sistema de Seguridad Social durante el período de gestación y la licencia de maternidad de MARÍA JOSÉ TAMAYO SALCEDO.

De otro lado, está probado que el Consejo Superior de la Judicatura, por Acuerdo PCSJA25-12376 del 30 de diciembre de 2025, adoptó medidas transitorias de descongestión en tribunales, juzgados y otras dependencias de apoyo a nivel nacional, durante el año 2026. Al Juzgado de Ejecución de Sentencias en cuestión le creó dos cargos de esa naturaleza.

También existen pruebas de que ese despacho, el 19 de enero de 2026, abrió convocatoria para proveer de manera provisional el cargo de Citador Grado III, en virtud de una nueva licencia no remunerada que le otorgó a quien detenta el derecho de carrera sobre ese empleo.

Las pruebas revelan que el Juzgado no consideró a MARÍA JOSÉ TAMAYO SALCEDO para proveer los dos empleos de descongestión. Además, pese a que esta postuló su hoja de vida para ocupar el cargo de Citador Grado III, ese despacho la descartó. Al recorrer el traslado de la demanda, explicó que esa decisión la sustentó en que aquella aportó su currículo sin soportes.

Sin embargo, la Corte advierte que esa no era una razón suficiente para descartar la postulación que TAMAYO SALCEDO realizó, máxime cuando esta ya había allegado en pretérita oportunidad los documentos que la habilitaban para el nombramiento y posesión en el aludido cargo, pues no de otra manera se explica que desempeñó esas funciones, entre el 5 de febrero y el 12 de diciembre de 2025.

7. Según las reglas jurisprudenciales aquí analizadas, es claro que una mujer en embarazo nombrada, en un empleo público, para cubrir una licencia no remunerada por término definido, goza de una protección laboral reforzada. También es claro que, si su vinculación termina por el retorno del titular del cargo en propiedad, allí se configura una causa objetiva y legítima de finalización de la relación laboral.

No obstante, no debe perderse de vista que desde que la servidora pública en estado de gravidez se desvincula, surge para el empleador -o en este caso la autoridad

nominadora- la obligación de implementar medidas afirmativas encaminadas a garantizar la protección laboral reforzada de aquella.

La Corte Constitucional ha señalado ejemplos de tales acciones. Entre ellas: i) que la entidad nominadora procure que el cargo de una mujer embarazada sea el último en ser proveído por una persona de la carrera administrativa y, ii) que, de no ser posible, el nominador aplique otras medidas afirmativas como las de reconocer en favor de la gestante ciertas prestaciones económicas -Cfr. CC. Sentencia T-356-2024-.

8. En este caso, las pruebas indican que el Juzgado tenía la posibilidad de emplear acciones afirmativas eficaces para garantizar la protección laboral reforzada de MARÍA JOSÉ TAMAYO SALCEDO, pero no las materializó:

i) Sólo informó a la DSAJ el estado de gravidez de la mencionada y la fecha en la que terminaría su vínculo laboral. No realizó ninguna actuación para que a la empleada se le garantizara, por lo menos, la continuidad de su afiliación y el pago de los aportes a la seguridad social.

ii) Fue favorecido con la creación de dos cargos en descongestión -uno de escribiente y otro de oficial mayor-, pocos días después de la desvinculación de TAMAYO SALCEDO, pero no la consideró para proveerlos.

iii) Ofertó el cargo de Citador Grado III porque su titular, nuevamente pidió licencia no remunerada; sin embargo, descartó la postulación de la accionante con el argumento de que no anexó los soportes de su hoja de vida, pese a que ésta para su nombramiento y posesión previa en ese cargo los había acreditado.

Así, la Corte observa que a pesar de que el despido de la accionante no fue discriminatorio, el Juzgado de Ejecución de Sentencias demandado no implementó, pudiendo hacerlo, todas las medidas afirmativas para proteger a la empleada pública en estado de embarazo.

9. Ante ese panorama la Corporación concluye que la parte impugnante no expuso razones atendibles que permitan revocar o modificar el fallo de tutela apelado que amparó los derechos fundamentales de MARÍA JOSÉ TAMAYO SALCEDO y atendió de manera favorable algunas de sus pretensiones. En consecuencia, lo confirmará».

CONSIDERACIONES:

1. Competencia. Según el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el Decreto 333 de 2021, en concordancia con el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, la Corporación es competente para pronunciarse respecto de la impugnación interpuesta contra la decisión proferida por la Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá.

2. La acción de tutela. El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona podrá acudir a este mecanismo para demandar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando ellos sean vulnerados por la acción u omisión de las autoridades o de los particulares, en los casos que determine la ley. El amparo solo procede cuando el interesado no disponga de otro medio de defensa judicial, menos que lo promueva transitoriamente para evitar un perjuicio irremediable.

3. La estabilidad laboral reforzada en mujeres que ocupan cargos públicos en

provisionalidad. La Corte Constitucional, en la sentencia T-356-2024, explicó que los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución establecen un mandato de especial protección para la mujer durante el embarazo y después del parto, y una prohibición general de discriminación.

[2: Además, Colombia ha ratificado diversos instrumentos internacionales que establecen la obligación del Estado de proteger a la mujer embarazada en el ámbito laboral, como por ejemplo el artículo 10.2 de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio No. 3 de la OIT y el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.]

La estabilidad laboral reforzada es una manera de cumplir con ese mandato constitucional. Aquella tiene rango de derecho fundamental, de acuerdo con el artículo 53 de la Carta. Es una manifestación de múltiples garantías constitucionales que protegen a la mujer y al hijo que está por nacer o que ha nacido recientemente.

Ese concepto comprende, entre otros: i) el derecho a la igualdad y no discriminación, ii) los principios de especial protección y asistencia a la mujer embarazada en el ámbito laboral y, iii) de la especial protección de los niños y la familia.

La Corte Constitucional, en las sentencias SU-070-2013 y SU-075-2018, estableció varias reglas y medidas respecto a la protección de la mujer gestante o en período de lactancia en los diferentes tipos de contratos.

Señaló que la protección derivada del fuero de maternidad es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral o la modalidad de contrato por medio de la cual hayan sido vinculadas laboralmente. Es decir que esta protección reforzada aplica para empujadas públicas.

Este derecho implica que ninguna mujer podrá ser despedida durante el período de gestación, o en las 18 semanas posteriores al parto o los 3 meses siguientes a la pérdida gestacional –en caso de las empujadas públicas–.

En esa dirección, para que proceda un despido sin que se entienda que fue discriminatorio, en el caso de las empujadas públicas debe existir un acto administrativo que esté debidamente justificado, por ejemplo, al demostrar que la persona titular debe regresar a sus labores.

Ahora, a pesar de que la funcionaria pública en embarazo pueda ser retirada de su cargo, la administración puede garantizar sus derechos, mediante la implementación de diversas medidas afirmativas y del pago de prestaciones sociales que cubran las necesidades particulares de la gestante –CC. Sentencia T-356-2024–.

4. El caso concreto. María José Tamayo Salcedo acudió a la acción de tutela para que le proteja sus derechos fundamentales, entre ellos, a la estabilidad laboral reforzada. Ello, porque en 2025 ocupó un cargo temporal en la Rama Judicial, quedó en embarazo y fue desvinculada. En su criterio, no recibió medidas afirmativas de protección a su favor. Por lo tanto, pidió su reincorporación o reubicación laboral en el Juzgado Penal del Circuito de Ejecución de Sentencias para las Salas de Justicia y Paz del Territorio Nacional en el que estaba vinculada.

El Tribunal, estableció que el despacho judicial citado desconoció la estabilidad laboral

reforzada de la que Tamayo Salcedo es titular y le vulneró sus derechos. También desatendió los principios de no discriminación y solidaridad frente a un sujeto de especial protección constitucional. Por lo tanto, concedió el amparo y ordenó su nombramiento y posesión, en provisionalidad, en el cargo que ocupaba en 2025 o en uno de mejor denominación y salario, siempre y cuando, cumpla los requisitos legales para desempeñarlo.

El Juzgado, por medio de su titular, reiteró que no vulneró los derechos de la accionante. Enfatizó que su vínculo laboral terminó al finalizar la licencia que cubría y no por discriminación. Indicó que informó a la DSAJ sobre su embarazo para que esa dependencia adoptara medidas para garantizar su protección. Por ello, pidió revocar el fallo.

5. Delimitada así la censura y, a partir del análisis de los medios probatorios, la Corte advierte que el Tribunal analizó el caso sometido a su escrutinio de manera razonable. Asimismo, adoptó decisiones plausibles frente a la autoridad nominadora cuestionada, como pasa a explicarse:

6. La accionante acreditó que fue nombrada en el empleo de Citador Grado III en el Juzgado de Ejecución de Sentencias referenciado. Lo anterior, para suplir una vacante transitoria generada por la licencia no remunerada que ese despacho le concedió a la persona que desempeña ese cargo en propiedad. Su nombramiento tenía un límite: entre el 5 de febrero y el 12 de diciembre de 2025.

De igual manera, está probado que la demandante informó su embarazo a la entidad nominadora –el Juzgado– y, este a su vez, reportó esa novedad a la Dirección Seccional de Administración Judicial de Bogotá, en dos oportunidades: el 9 de septiembre y el 9 de diciembre de 2025.

Las pruebas incorporadas al expediente dan cuenta que aquella Dirección, por medio del Grupo de Asuntos Laborales del área de Talento Humano, como consecuencia de la interposición de esta acción de tutela, sólo el 27 de enero de 2026, registró la actualización del estado de gravidez de la actora y, el 29 de enero siguiente, indicó que efectuaría los aportes al Sistema de Seguridad Social durante el período de gestación y la licencia de maternidad de María José Tamayo Salcedo.

[3: Radicada el 21 de enero de 2026.]

De otro lado, está probado que el Consejo Superior de la Judicatura, por Acuerdo PCSJA25-12376 del 30 de diciembre de 2025, adoptó medidas transitorias de descongestión en tribunales, juzgados y otras dependencias de apoyo a nivel nacional, durante el año 2026. Al Juzgado de Ejecución de Sentencias en cuestión le creó dos cargos de esa naturaleza.

También existen pruebas de que ese despacho, el 19 de enero de 2026, abrió convocatoria para proveer de manera provisional el cargo de Citador Grado III, en virtud de una nueva licencia no remunerada que le otorgó a quien detenta el derecho de carrera sobre ese empleo.

Las pruebas revelan que el Juzgado no consideró a María José Tamayo Salcedo para proveer los dos empleos de descongestión. Además, pese a que esta postuló su hoja de vida para ocupar el cargo de Citador Grado III, ese despacho la descartó. Al recorrer el traslado de la demanda, explicó que esa decisión la sustentó en que aquella aportó su

currículo sin soportes.

Sin embargo, la Corte advierte que esa no era una razón suficiente para descartar la postulación que Tamayo Salcedo realizó, máxime cuando esta ya había allegado en pretérita oportunidad los documentos que la habilitaban para el nombramiento y posesión en el aludido cargo, pues no de otra manera se explica que desempeñó esas funciones, entre el 5 de febrero y el 12 de diciembre de 2025.

7. Según las reglas jurisprudenciales aquí analizadas, es claro que una mujer en embarazo nombrada, en un empleo público, para cubrir una licencia no remunerada por término definido, goza de una protección laboral reforzada. También es claro que, si su vinculación termina por el retorno del titular del cargo en propiedad, allí se configura una causa objetiva y legítima de finalización de la relación laboral.

No obstante, no debe perderse de vista que desde que la servidora pública en estado de gravidez se desvincula, surge para el empleador –o en este caso la autoridad nominadora– la obligación de implementar medidas afirmativas encaminadas a garantizar la protección laboral reforzada de aquella.

La Corte Constitucional ha señalado ejemplos de tales acciones. Entre ellas: i) que la entidad nominadora procure que el cargo de una mujer embarazada sea el último en ser proveído por una persona de la carrera administrativa y, ii) que, de no ser posible, el nominador aplique otras medidas afirmativas como las de reconocer en favor de la gestante ciertas prestaciones económicas –Cfr. CC. Sentencia T-356-2024–.

8. En este caso, las pruebas indican que el Juzgado tenía la posibilidad de emplear acciones afirmativas eficaces para garantizar la protección laboral reforzada de María José Tamayo Salcedo, pero no las materializó:

i) Sólo informó a la DSAJ el estado de gravidez de la mencionada y la fecha en la que terminaría su vínculo laboral. No realizó ninguna actuación para que a la empleada se le garantizara, por lo menos, la continuidad de su afiliación y el pago de los aportes a la seguridad social.

ii) Fue favorecido con la creación de dos cargos en descongestión –uno de escribiente y otro de oficial mayor–, pocos días después de la desvinculación de Tamayo Salcedo, pero no la consideró para proveerlos.

iii) Ofertó el cargo de Citador Grado III porque su titular, nuevamente pidió licencia no remunerada; sin embargo, descartó la postulación de la accionante con el argumento de que no anexó los soportes de su hoja de vida, pese a que ésta para su nombramiento y posesión previa en ese cargo los había acreditado.

Así, la Corte observa que a pesar de que el despido de la accionante no fue discriminatorio, el Juzgado de Ejecución de Sentencias demandado no implementó, pudiendo hacerlo, todas las medidas afirmativas para proteger a la empleada pública en estado de embarazo.

9. Ante ese panorama la Corporación concluye que la parte impugnante no expuso razones atendibles que permitan revocar o modificar el fallo de tutela apelado que amparó los derechos fundamentales de María José Tamayo Salcedo y atendió de manera

favorable algunas de sus pretensiones. En consecuencia, lo confirmará.

IV.

JURISPRUDENCIA RELACIONADA: Rad: CC T-356/24

PARTE RESOLUTIVA: Primero. Confirmar la sentencia de tutela proferida, el 30 de enero de 2026, por la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá que tuteló los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de María José Tamayo Salcedo vulnerados por el Juzgado Penal del Circuito de Ejecución de Sentencias para las Salas de Justicia y Paz del Territorio Nacional.

Segundo. Notificar esta providencia de acuerdo con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Tercero. Contra esta decisión no proceden recursos.

Cuarto. Remitir el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.
