Bogotá, D.C., _____ de 2024

SEÑORES:
**OFICINA DE PERONAL**
SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ. D. C.

**REFERENCIA: Derecho Petición por estabilidad reforzada por ser mujer en estado de embarazo**

**Yo,** _____, mayor de edad, vecino(a) de esta ciudad, identificado(a) con la cédula de ciudadanía Nº _____ de _____, en calidad de docente provisional, al servicio de la Secretaría de Educación del Distrito, en vinculación _____, Institución Educativa _____, de la jornada _____, comedidamente solicito lo de la referencia, teniendo en cuenta las siguientes

**HECHO**

1. **PRIMERO:** (Describir el tipo de vinculación laboral con la SED)
2. **SEGUNDO:** (Describir el tiempo de servicio laborado con la SED)
3. **TERCERO:** (Describir situación o situaciones de solicitud de los criterios de reten social)
4. **CUARTO:** (Describir la situación de desvinculación laboral
5. **QUINTO:** (Observaciones o situaciones particulares - *Opcional*)

**CONSIDERACIONES DERECHO**

**Constitución Política de Colombia, artículos 43**: La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

**Constitución Política de Colombia, artículos 53:** Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.

Lo anterior confirma que NO se puede discriminar a la mujer y el Estado tiene el deber de garantizar una protección especial a la maternidad y a su vez proteger la estabilidad laboral, dicha garantía está consagrada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo

**Articulo 239 Código sustantivo del trabajo:** Establece que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de su estado de embarazo o por encontrarse en período de lactancia sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo que avale una justa causa.

Así mismo, la norma señala expresamente la presunción del despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este ha tenido lugar dentro del

período del embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

**La Corte Constitucional, en la Sentencia SU-075 de 2018**, recordó que la protección reforzada a la maternidad procede cuando se demuestre:

La existencia de una relación laboral o de prestación. El estado de embarazo de la mujer o que se encuentre en los tres meses siguientes al parto, durante la vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

La Corte Constitucional, en la **Sentencia T-320 de 2016**, recordó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

El **artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo** –CST– establece que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de su estado de embarazo o por encontrarse en período de lactancia sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo que avale una justa causa.

Requisitos para la estabilidad laboral reforzada por embarazo: La Corte Constitucional, en la Sentencia SU-075 de 2018, recordó que la protección reforzada a la maternidad procede cuando se demuestre

**Decreto 1083 de 2015. Título 31, Disposiciones Comunes Aplicables A Los Empleados Públicos Y Trabajadores Oficiales**
ARTÍCULO 2.2.31.1. Prohibición de despido.
(Decreto 1848 de 1969, art. 39)

ARTÍCULO 2.2.31.2. Presunción de despido por embarazo. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando tiene lugar dentro de los períodos señalados en el artículo anterior y sin la observancia de los requisitos exigidos en dicha norma legal.
(Decreto 1848 de 1969, art. 40)
ARTÍCULO 2.2.31.3. Indemnización por despido.

**La Corte Constitucional en sentencia SU-070 de (2013)**: afirma que el fuero de maternidad surge con el fin: De impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

**Según la Corte Constitucional en sentencia C-470 de (1997)** afirma que el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

**La Corte Constitucional en la sentencia SU- 071 del (2013) indica que:** la estabilidad laboral reforzada es una protección que tienen las trabajadoras que se encuentran en una debilidad manifiesta.

**La Corte Constitucional en sentencia T-041 de (2014) dice que**: la estabilidad laboral es una protección constitucional en donde: Las personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial.

**Procedibilidad de la Estabilidad Laboral Reforzada:** La Corte Constitucional en Sentencia T-092 (2016) afirma que la protección a la estabilidad laboral reforzada en mujer en estado de embarazo debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Debe existir una relación laboral.
- Que la mujer se encuentre en estado de embarazo

**Obligación del Empleador de Conservar el Puesto a la Trabajadora que se Encuentre de Descanso Remunerado por Enfermedad Grave por el Parto o Embarazo**. El artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo (2017) afirma que el empleador está obligado a conservar el puesto de la trabajadora, que se encuentre en descanso remunerado o por enfermedad generada por el parto o embarazo. El empleador conserva dicho empleo siempre y cuando la trabajadora se encuentre en dichas circunstancias.

## PETICION

1. Teniendo en cuenta los anteriores hechos, y el fundamento jurídico, comedidamente solicito a Usted me vinculen nuevamente en mis labores como docente Provisional, en una institución educativa al servicio de la Secretaría de Educación Distrital.

2. Se continúe pagando las prestaciones sociales (EPS, ARL, pensión)

## ANEXOS

- Fotocopia de cédula.
- Prueba de embarazo.
- Carta donde se informa a la SED o la institución educativa del estado de embarazo (fecha)
- Diagnóstico de Profesional tratante (Ginecólogo UT IPS Servisalud San José).

## NOTIFICACIÓN

Recibo notificaciones en:

Dirección:
Celular:
Correo:

Atentamente,

*(Nombre)*
C.C. Nº _____ de Bogotá.