

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

-Sala Segunda de Revisión-

SENTENCIA T-011 DE 2026

Referencia: expediente T-11.289.813

Asunto: acción de tutela interpuesta por Celia Yaneth Enríquez Valenzuela contra la Institución Educativa José Antonio Llorente del municipio de Cumbal -Nariño- y la Secretaría de Educación Departamental de Nariño

Temas: prohibición de discriminación en el ejercicio de la docencia en una institución educativa de un resguardo indígena por razones de género y pertenencia étnica

Magistrado ponente:

Juan Carlos Cortés González

Bogotá, D.C., dos (02) de febrero de dos mil veintiséis (2026)

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Lina Marcela Escobar Martínez y los magistrados Vladimir Fernández Andrade y Juan Carlos Cortés González, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la presente

SENTENCIA

En el trámite de revisión de los fallos de tutela emitidos el 26 de mayo de 2025 por el Juzgado 001 Civil del Circuito de Ipiales, en segunda instancia, que declaró la improcedencia de la acción de tutela y, en consecuencia, revocó la decisión proferida el 21 de abril de 2025 por el Juzgado Promiscuo Municipal de Cumbal, Nariño, en primera instancia, que negó el amparo dentro de la acción de tutela instaurada por Celia Yaneth Enríquez Valenzuela contra la Institución Educativa José Antonio Llorente del municipio de Cumbal, Nariño, y la Secretaría de Educación Departamental de Nariño.

Síntesis de la decisión

¿Qué estudió la Corte?

La Corte estudió una acción de tutela presentada por una docente mujer e indígena contra la institución educativa en la que presta sus servicios y contra la secretaría de educación

departamental. Alegó la vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad de género, al debido proceso, a la diversidad étnica y cultural y a la educación propia. Lo anterior porque luego de su traslado a la institución accionada, el rector impuso obstáculos para ejercer su carga académica como docente de matemáticas y posteriormente como coordinadora encargada, a pesar de tener aval del resguardo indígena en el territorio y de contar con resoluciones de la secretaría de educación departamental. Para la accionante, todo lo anterior tiene como causa actos discriminatorios por parte del rector de la institución accionada.

De otro lado, la accionante afirmó que, a pesar de haber presentado una queja disciplinaria contra el rector ante la oficina de control y vigilancia de la secretaría de educación departamental, no tuvo conocimiento de su trámite.

Por lo tanto, solicitó garantizar el ejercicio de sus funciones como coordinadora encargada, cesar actos discriminatorios, adoptar medidas para proteger derechos de los docentes etnoeducadores y ordenar que el rector le ofrezca disculpas públicas (§1 a 23).

¿Qué consideró la Corte?

En primer lugar, la Corte estudió si en el caso se configuró la carencia actual de objeto. Concluyó que no se presentó ese fenómeno porque los alegados actos de discriminación no han cesado y porque se trata de un caso de enfoque interseccional que pone de presente una discusión individual y colectiva de derechos fundamentales (§25 a 37).

En segundo lugar, la Sala encontró que la acción de tutela cumple los requisitos de procedibilidad. En particular, la calidad de la accionante de mujer indígena, los alegatos de actos de discriminación y la insuficiencia de los medios contemplados en la Ley 1010 de 2006, sustentan esta conclusión (§38).

Luego de ello reiteró la jurisprudencia sobre (i) el enfoque de género en materia laboral y en las actuaciones judiciales; (ii) el derecho al trabajo y la no discriminación laboral y sobre (iii) el derecho a la educación propia o etnoeducación de las comunidades indígenas (§44 a 88).

¿Qué decidió la Corte?

La Corte determinó que el rector de la institución educativa discriminó laboralmente a la accionante mediante varios actos reiterados y prolongados en el tiempo, por razón de su género y etnia. Por otro lado, concluyó que la secretaría de educación departamental no tramitó oportuna ni adecuadamente la queja presentada por la accionante contra el rector. En esa medida vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad de género y étnica para ejercer en condiciones equitativas su labor docente. También no solamente se desconoció los derechos fundamentales individuales de la accionante, sino que por igual desconoció los derechos a la diversidad étnica y cultural. Finalmente, consideró que las entidades accionadas y el resguardo indígena deben concertar la provisión definitiva del cargo de coordinador en la institución educativa (§89 a 137).

¿Qué ordenó la Corte?

La Corte revocó la sentencia de segunda instancia y concedió el amparo a los derechos fundamentales al trabajo, igualdad de género y étnica, diversidad cultural y educación propia. Ordenó a la institución educativa: (i) ofrecer disculpas públicas a la accionante, (ii) difundir la decisión de forma pedagógica, y (iii) reportar su cumplimiento al juez. Advirtió al rector abstenerse de actos discriminatorios y a la secretaría de educación departamental continuar el trámite de la queja disciplinaria. También, remitió copia del asunto a la Procuraduría General de la Nación. Además, ordenó que las entidades y el resguardo indígena adelanten un proceso de concertación para suplir la vacante de coordinador. Por últimos, conminó a la secretaría de educación departamental a adoptar medidas contra el acoso laboral y fortalecer el enfoque de género y étnico, y previno a las autoridades judiciales capacitarse en enfoques diferenciales (§138 a 143).

I. ANTECEDENTES

1. Hechos, acción de tutela y pretensiones

1. Hechos. De acuerdo con la acción de tutela, Celia Yaneth Enríquez Valenzuela es una mujer indígena perteneciente al pueblo de los Pastos del Gran Cumbal. Expuso que es etnoeducadora nombrada en propiedad, de acuerdo con la Resolución No. 1012 del 18 de diciembre de 2015, expedida por la Secretaría de Educación Departamental de Nariño[1]. Explicó que dicho acto administrativo dispuso que debía ejercer funciones en la Institución Educativa Técnica Agropecuaria Indígena Cumbe, ubicada en el municipio de Cumbal, Nariño.

2. La actora manifestó que mediante la Resolución 6280 del 31 de octubre de 2024, la Secretaría de Educación Departamental de Nariño ordenó su traslado a la Institución Educativa José Antonio Llorente del municipio de Cumbal, entidad accionada, para desempeñarse como docente de aula en el área de matemáticas[2].

3. Alegó que desde su incorporación a la nueva institución educativa, el rector le impuso diversas barreras y obstáculos para desempeñar sus funciones, lo que vulneró su derecho al trabajo, afectó su reputación y autoestima, y generó un ambiente hostil en su contra[3]. Expuso, entre otras cosas, que el rector: (i) se abstuvo de asignarle las funciones de docente de matemáticas, dispuestas en la Resolución 6280 del 31 de 2024; (ii) la desacreditó públicamente en una reunión del concejo municipal, en la que señaló que no consideraba adecuado que una ingeniera agrícola enseñara matemáticas; (iii) le sugirió retirarse de la institución argumentando la disminución de matrículas y que no se requería más personal, a pesar de que, luego de su ingreso, se incorporó otro docente a la planta educativa. También manifestó que el rector (iv) ha promovido investigaciones sobre la historia laboral de la docente, con el propósito de desacreditarla y justificar su eventual exclusión del plantel educativo; y que (v) remitió a la comisaría de familia una queja en contra de la accionante[4]

sin agotar el procedimiento interno institucional, por una situación disciplinaria en la que estuvo involucrada su hija, estudiante del mismo centro educativo[5].

4. Por otro lado, expuso que (vi) el 21 de enero de 2025, el rector solicitó al secretario de educación departamental hacer uso de la plaza de la accionante para una institución educativa que requiriera su perfil[6]. Justificó su solicitud en que la docente fue trasladada sin el aval del gobernador del departamento y sin consultar a la rectoría. El directivo expuso que la accionante es ingeniera agrícola, lo cual no es compatible con la modalidad académica de la institución. Además, advirtió que la planta docente está completa porque la secretaria de educación departamental extendió el nombramiento en provisionalidad del profesor de matemáticas, razón por la cual la accionante no podía desempeñarse como docente de la misma área.

5. Como consecuencia de lo anterior, el 24 de enero de 2025, la accionante interpuso una queja disciplinaria en contra del rector ante la oficina de control interno y vigilancia de la secretaria de la educación departamental. El 7 de febrero de 2025, la entidad respondió que tramitaría el asunto bajo el debido proceso y que le informaría sobre los hallazgos. Sin embargo, la accionante afirmó que, para el momento en que interpuso la acción de tutela, no recibió respuesta adicional al respecto.

6. Adicionalmente, la docente expuso que el 29 de febrero de 2025, el Resguardo Indígena del Gran Cumbal[7] la avaló para ser nombrada coordinadora encargada en la institución accionada. Afirmó que esa designación se sustentó en el análisis de su hoja de vida, que acredita su formación académica, experiencia pedagógica, enfoque intercultural, gestión administrativa y trayectoria profesional en el ámbito educativo. Además, sostuvo que los nombramientos en propiedad de los docentes etnoeducadores y administrativos avalados por una autoridad indígena están regulados por la ley, la cual fija los requisitos y procedimientos administrativos para su designación, los que acreditó para ejercer el empleo.

7. Por lo anterior, la Secretaría de Educación Departamental de Nariño profirió la Resolución 1797 del 12 de marzo de 2025[8], mediante la cual encargó a la accionante como directiva docente coordinadora en la institución accionada durante 4 meses. No obstante, la accionante manifestó que el rector se negó a asignarle las funciones de dicho cargo y que en una asamblea de profesores de la institución educativa manifestó su desacuerdo con la mencionada resolución. En ese espacio el rector insinuó que la designación era ilegal e incluso promovió una votación entre los docentes con el propósito de cuestionarla. La accionante aportó un audio de esa reunión[9].

8. Acción de tutela. El 31 de marzo de 2025[10], Celia Yaneth Enríquez Valenzuela presentó acción de tutela contra la Institución Educativa José Antonio Llorente del municipio de Cumbal, Nariño, y la Secretaría de Educación Departamental de Nariño. Alegó la vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad de género, debido proceso, diversidad étnica y cultural y a la educación propia[11].

9. La accionante sostuvo que el encargo de coordinadora académica hace parte de la prestación del servicio público de educación, especialmente en el contexto de la etnoeducación. No obstante, la negativa del rector a reconocer y formalizar sus funciones como coordinadora encargada, vulneró los principios fundamentales de la educación diferencial, regulada por la Ley 115 de 1994, así como el derecho a la participación de la comunidad indígena en la gestión educativa.

10. Por lo tanto, solicitó (i) el amparo de sus derechos fundamentales; (ii) ordenar a las accionadas que se le permita y garantice el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo de coordinadora encargada; (iii) ordenar al rector cesar las acciones obstructivas y discriminatorias en su contra y adoptar las medidas necesarias para permitir el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales; (iv) prevenir a las entidades para que, en lo sucesivo,

adopten decisiones en estricto cumplimiento de la normativa vigente, y así garantizar la protección de los derechos de los docentes etnoeducadores y de quienes desempeñan cargos administrativos; y (v) ordenar al rector de la institución educativa retractarse de las declaraciones que afectaron sus derechos fundamentales y, en consecuencia, que ofrezca disculpas públicas con el fin de restablecer su buen nombre y dignidad[12].

11. Adicionalmente solicitó, como medida provisional[13], instar al rector de la institución educativa para que actúe en estricto cumplimiento de la normativa aplicable, así como ordenar la intervención inmediata de la secretaría de educación departamental. Esto para garantizar el adecuado ejercicio de las funciones de la accionante y la prestación del servicio educativo a la comunidad estudiantil. Al efecto, anexó copia del acta de la asamblea extraordinaria de profesores y copia de la queja contra el rector, así como de los actos administrativos que dan cuenta de los empleos que ha desempeñado, entre otros elementos.

2. Trámite de la acción de tutela y sentencias objeto de revisión

12. Trámite de la acción de tutela. El 1 de abril de 2025, el Juzgado Promiscuo Municipal de Cumbal, Nariño, avocó conocimiento de la acción de tutela y vinculó al Ministerio de Educación Nacional y al Resguardo Indígena del Gran Cumbal.

13. Sobre la medida provisional[14] consideró que la solicitud no era procedente porque, de lo expuesto en la acción de tutela y los documentos anexos, no se estimó necesaria una intervención urgente e inmediata del juez de tutela para evitar un perjuicio irremediable de los derechos fundamentales de la accionante, así como que el contenido de dicha medida coincide con el fondo del asunto.

14. A continuación, la Sala sintetiza el contenido de las respuestas de las entidades accionadas y de los vinculados.

Tabla 1. Respuesta de las entidades accionadas y vinculados.

Parte o vinculado

Contenido de la respuesta

Institución Educativa José Antonio Llorente del municipio de Cumbal, Nariño[15]

El 3 de abril de 2025, Segundo Agustín Cuaspud, rector de la institución educativa, respondió la acción de tutela. Indicó, en primer lugar, que el 30 de julio de 2024, el docente Bayardo Jaramillo Mesías, licenciado en matemáticas, cumplió la edad de retiro forzoso y fue retirado del servicio. Mediante la Resolución 4725 del 25 de septiembre de 2024, la Secretaría de Educación Departamental nombró temporalmente y hasta el 31 de diciembre siguiente a Luis Antonio Rodríguez Ibarra como docente del área.

El 12 de noviembre de 2024, la Secretaría de Educación Departamental le comunicó al rector de la institución accionada la Resolución 6280 del 31 de octubre de 2024, que trasladó a la accionante como docente a aquella institución educativa, en reemplazo del licenciado Luis Antonio Rodríguez. El 17 de diciembre de 2024, mediante la Resolución 8002 de 2024, la secretaria de educación renovó el nombramiento provisional del señor Rodríguez para la vigencia escolar 2025.

Señaló además que le manifestó a la secretaria que el nombramiento de la accionante no fue consultado con la institución educativa atendiendo a sus necesidades y al perfil de la docente. Manifestó que dicho perfil “[...] no es el que requiere la institución educativa, más teniendo en cuenta [su] carácter académico y se debe respetar la especialidad para

preservar los buenos resultados en las [Pruebas Saber]”[16]. Por otro lado, mencionó que no se refirió a la accionante en la sesión del concejo municipal.

En segundo lugar, informó que, de acuerdo con la secretaría de educación, a la institución educativa accionada no le corresponde tener un tercer coordinador, conforme al Decreto 3020 de 2002, pues la matrícula de estudiantes es de 1363 y no hay presupuesto para pagar un sobresueldo. Además, sostuvo que la secretaría de educación le indicó que recibiera a la accionante y que le hiciera firmar asistencia diaria.

En tercer lugar, manifestó que no se ha afectado el servicio y que no existen evidencias de consultas o investigaciones sobre la historia laboral de la docente. Preciso que su labor como rector es garantizar el derecho fundamental a la educación y solicitó que no se tengan en cuenta las acusaciones que realizó la docente accionante como actos de hostigamiento contra su labor, todo lo cual ocasiona un desgaste administrativo.

En cuarto lugar, sobre los hechos disciplinarios que involucran a la hija menor de edad de la docente accionante, manifestó que se activó la ruta de atención correspondiente y el comité de convivencia tomó las medidas necesarias, lo que no puede tomarse como el ejercicio de acciones persecutorias contra la docente.

En quinto lugar, sostuvo que el aval otorgado por el resguardo indígena fue arbitrario porque cada institución educativa tiene autonomía para avalar a una persona y se debe consultar si existen o no razones de servicio para ello.

En sexto lugar, informó que, el 25 de marzo de 2025, día en el que iba a asumir las funciones de coordinadora, la accionante no se presentó en la institución y solo acudió el 28 de marzo

siguiente.

Finalmente, sostuvo que la accionante cuenta con otros mecanismos administrativos y judiciales para la protección de sus derechos y no se observa un perjuicio irremediable, pues percibe los respectivos salarios. En esa medida considera que la acción de tutela es improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad.

Secretaría de Educación Departamental de Nariño[17]

El 3 de abril de 2025, Adrián Alexander Zeballosf Cuathin, secretario de educación del departamento de Nariño, respondió la acción de tutela.

Indicó que en concordancia con el artículo 6 de la Ley 715 de 2001, el departamento de Nariño tiene competencia para administrar las instituciones educativas y todo su personal docente y administrativo; conformar la planta global de cargos; realizar los nombramientos de personal requeridos y administrar ascensos sin superar en ningún caso el monto de los recursos disponibles del sistema general de participaciones.

En segundo lugar, y sobre el caso concreto, sostuvo que teniendo en cuenta la necesidad del servicio, mediante la Resolución 6280 del 31 de octubre de 2024, trasladó a la docente accionante desde la Institución Educativa Técnica Agropecuaria Indígena Cumbe del municipio de Cumbal a la Institución Educativa José Antonio Llorente del mismo municipio. Sobre el particular, la entidad resaltó que “se puede aseverar que no ha habido acatamiento” de la resolución por el rector.

Finalmente, precisó que la secretaría departamental ha actuado dentro de los límites legales, sin incurrir en conductas que puedan considerarse lesivas para los derechos fundamentales

de la accionante. En esa medida, solicitó que se le excluya del trámite.

Ministerio de Educación Nacional[18]

El 4 de abril de 2025, William Felipe Hurtado Quintero, jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Educación Nacional, respondió la acción de tutela y solicitó su desvinculación del trámite porque no ha desconocido ningún derecho fundamental, en tanto ese ministerio no es el responsable de la conducta que pretende alegarse como causante de la vulneración de los derechos fundamentales. También expuso que la accionante no ha radicado peticiones ante esa entidad.

Luego de un recuento normativo, explicó que la Ley 715 de 2001 faculta a las entidades territoriales a disponer el nombramiento de personal docente y/o administrativo. Preciso que la función de inspección y vigilancia del servicio de educación preescolar, básica y media corresponde a la secretaría de educación en la cual se encuentre registrada la institución educativa, tanto de carácter oficial como privado, de conformidad con el artículo 7 de la precitada ley.

Resguardo Indígena del Gran Cumbal[19]

El 3 de abril de 2025, Marco Antonio Cumbal, gobernador y representante legal del Resguardo Indígena del Gran Cumbal, respondió la acción de tutela.

En primer lugar, manifestó que la accionante hace parte del Resguardo Indígena del Gran Cumbal y ha estado activa en los procesos culturales, educativos, administrativos y políticos de la comunidad.

En segundo lugar, rechazó todo acto de discriminación y señalamientos hacia la comunidad indígena y en el caso particular contra la accionante. Por lo tanto, solicitó a la institución educativa accionada no desconocer ni deslegitimar el aval otorgado por la autoridad indígena

a la docente, así como las resoluciones emitidas por la secretaría de educación. Además, sostuvo que las decisiones tomadas por la asamblea de docentes de esa institución educativa constituyen un atentado contra la autonomía del Resguardo Indígena del Gran Cumbal y sus autoridades tradicionales.

En tercer lugar, resaltó que la trayectoria y conocimiento de los usos y costumbres indígenas de la docente son esenciales para el fortalecimiento de la educación propia, en beneficio de los estudiantes y administrativos de la institución.

En cuarto lugar, adujo que la institución educativa accionada afectó gravemente la reputación personal y profesional de la accionante, pues “las declaraciones del rector, sin sustento válido, han generado una percepción negativa en la comunidad educativa, menoscabando su imagen y credibilidad”, por lo que fue víctima de discriminación.

Finalmente, manifestó que la retractación es un mecanismo esencial de reparación cuando el derecho al buen nombre se afecta por afirmaciones infundadas. Entonces, le corresponde la institución educativa adoptar medidas para restablecer la verdad y reparar el daño causado ante la comunidad educativa.

15. Sentencias objeto de revisión. A continuación, la Sala sintetiza el contenido de los principales argumentos de la decisión de primera instancia, de la impugnación y de la decisión de segunda instancia.

Tabla 2. Decisiones de instancia e impugnación.

Decisión o impugnación

Contenido de la respuesta

Decisión de primera instancia[20]

El 21 de abril de 2025, el Juzgado Promiscuo Municipal de Cumbal, Nariño, decidió negar el amparo solicitado, conminar a las entidades accionadas a que coordinen acciones para la adopción de las decisiones administrativas relacionadas con el personal de la institución educativa, y desvinculó al Ministerio de Educación Nacional y al Resguardo Indígena del Gran Cumbal.

En primer lugar, esgrimió que no se vulneró el derecho al trabajo de la accionante porque no se acreditaron actos de discriminación o malos tratos y quedó probado que la institución educativa le asignó las funciones correspondientes al cargo de coordinadora encargada, de conformidad con los artículos 142 a 145 de la Ley 115 de 1994.

En segundo lugar, identificó una falta de coordinación entre la secretaría departamental y la institución educativa accionada, por lo que consideró necesario conminarlas para evitar decisiones que no estén orientadas a la correcta prestación del servicio de educación.

En tercer lugar, consideró que el ministerio y el resguardo indígena no estaban legitimados en la causa por pasiva porque no tienen funciones en la prestación y administración directa de los servicios de educación, así como tampoco en la dirección de los equipos docentes.

Impugnación[21]

El 25 de abril de 2025, la accionante presentó escrito de impugnación contra la sentencia de primera instancia.

En primer lugar, sostuvo que el fallo omitió aplicar el bloque de constitucionalidad en materia de protección de derechos de los pueblos indígenas y el enfoque de género en las decisiones judiciales. Para la accionante, el juzgado se limitó a plantear y resolver un problema jurídico a partir del incumplimiento de la asignación de funciones, sin abordar los actos de desacreditación y discriminación, de acuerdo con el Convenio 169 OIT y las sentencias C-590 de 2005 y T-478 de 2015 de la Corte Constitucional.

En segundo lugar, explicó que el juez desconoció que la demora en la asignación de funciones en el cargo de coordinadora generó un perjuicio irremediable por imposibilidad de ejercerlo.

En tercer lugar, alegó que el juez no cuestionó la votación informal realizada en la asamblea de docentes, lo que desconoció la Resolución 1797 de 2025, el debido proceso administrativo y afectó psicológicamente a la accionante.

En cuarto lugar, manifestó que el juez realizó una indebida valoración probatoria de la afirmación de la secretaría departamental de educación, según la cual la institución educativa no acató las resoluciones proferidas.

Finalmente, arguyó que al desvincular al resguardo indígena del Gran Cumbal como autoridad ancestral que emitió el aval para su nombramiento como coordinadora, el fallo desconoció la autonomía territorial y cultural de la comunidad establecida en el artículo 330 constitucional.

Decisión de segunda instancia[22]

El 26 de mayo de 2025, el Juzgado 001 Civil del Circuito de Ipiales revocó parcialmente la decisión de primera instancia y, en su lugar, declaró la improcedencia del amparo. No

obstante, confirmó las órdenes relacionadas con conminar a la secretaría de educación departamental y a la institución educativa para que en lo sucesivo coordinen las decisiones administrativas sobre el personal dentro la comunidad académica y la desvinculación del resguardo indígena y del Ministerio de Educación Nacional.

Sobre la improcedencia, aseguró que en el caso bajo examen no se acreditó el requisito de subsidiariedad. Consideró que la accionante contaba con mecanismos ordinarios idóneos y eficaces como la acción disciplinaria ante la oficina de control interno de la secretaría y la Procuraduría General de la Nación, ante la falta de respuesta de la queja que interpuso. Esto como medio para la protección de sus derechos fundamentales y, en concreto, para la investigación de los actos de discriminación.

3. Actuaciones en sede de revisión

16. Selección y reparto. El 28 de agosto de 2025, la Sala de Selección de Tutelas Número Ocho de la Corte Constitucional seleccionó el expediente T-11.289.813 por el criterio objetivo de asunto novedoso y los criterios subjetivos de urgencia de proteger un derecho fundamental y necesidad de materializar un enfoque diferencial[23]. Por sorteo, el expediente se asignó a la Sala Segunda de Revisión y fue enviado al despacho sustanciador el 12 de septiembre de 2025.

17. Auto de pruebas. El 23 de septiembre de 2025[24], el magistrado sustanciador vinculó al Resguardo Indígena Gran Cumbal para que se pronunciara sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela, además decretó pruebas de oficio.

18. Para el efecto ofició: (i) al resguardo indígena para que informara sobre la forma en que

se otorgó el aval a la accionante para el empleo de coordinadora en la institución educativa, y para que se pronunciara sobre los hechos de discriminación alegados; (ii) a la Institución Educativa José Antonio Llorente de Cumbal, Nariño, para que remitiera información sobre la situación laboral de la accionante; (iii) a la Secretaría de Educación Departamental de Nariño para que informara sobre los actos administrativos de vinculación de la accionante, traslados, procesos disciplinarios y requerimientos relacionados con la institución educativa accionada. Por otro lado, ordenó (iv) decretar la práctica de diligencia de declaración a la accionante y (v) consultar la información sobre la accionante en bases de datos públicas (SISBEN, ADRES, RUAF, entre otras).

19. Consulta en bases de datos[25]. El 1 de octubre de 2025, se realizó la consulta en bases de datos de Celia Yaneth Enríquez Valenzuela, de acuerdo con su documento de identidad. El resultado de esta consulta fue el siguiente:

Tabla 3. Resultados de la búsqueda en bases de datos públicas

Base de datos

Resultados de las consultas

Consulta en la Base de Datos Única de Afiliados (BDUA) de la ADRES

El buscador de la página web de la ADRES arrojó que la accionante se encuentra en estado “retirado de la EPSI Mallamas” del régimen subsidiado. Su tipo de afiliación aparece como cabeza de familia, cuya fecha inicial fue el 1 de abril de 2010 y hasta el 6 de mayo de 2015.

Consulta en la encuesta del Sistema de Selección de Beneficiarios (Sisbén)

En el buscador de consulta de la página institucional del SISBÉN no se encontró información relacionada con el número de cédula de la accionante.

Consulta en la Base de Datos del

Registro Único de Afiliados -RUAF- del Sistema Integral de Información de la Protección Social

En esta base de datos se registra que la accionante se encuentra en estado inactivo en el régimen de ahorro individual, cuenta que tenía con Porvenir SA desde el 2 de julio de 2009. También aparece que se encuentra retirada de la afiliación del régimen de excepción de pensión del Fondo de Prestaciones del Magisterio, que tenía desde el 2 de mayo de 2011.

Por otro lado, no registra afiliación a riesgos laborales.

Tampoco registra pensión alguna.

No obstante, aparece afiliada como “trabajador afiliado dependiente” a la Caja de Compensación Familiar de Nariño desde el 1 de abril de 2011 con estado activo. También se encuentra afiliada en estado vigente desde el 2 de mayo de 2011 al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, en lo que se refiere a las cesantías.

Finalmente, se registra que tuvo subsidio de Familias en Acción desde el 5 de febrero de 2013 hasta el 12 de diciembre de 2021.

20. Respuestas de las entidades y autoridades oficiadas[26]. A continuación, la Sala sintetiza las respuestas recibidas dentro del trámite de revisión:

Tabla 4. Respuesta de partes y vinculados en el auto de pruebas

Parte o vinculado

Contenido de la respuesta

Institución Educativa José Antonio Llorente del municipio de Cumbal -Nariño[27]

El 30 de septiembre de 2025, Segundo Agustín Cuaspud respondió la solicitud de pruebas.

En primer lugar y de conformidad con el Decreto 3020 de 2002, reiteró que no se requería de un tercer coordinador y que el encargo de la accionante, decidido por el resguardo indígena y la mencionada secretaría de educación, no se consultó a la rectoría de la institución educativa.

En segundo lugar, explicó que la institución educativa atiende a población indígena, campesina y no indígena, y no está acogida a lo contemplado en el Decreto 481 de 2025[28], sobre el sistema de educación propio, pero explicó que está elaborando una propuesta pedagógica que favorezca la interculturalidad.

En tercer lugar, precisó que los docentes indígenas cumplen su rol de docentes de aula en las especialidades que la modalidad académica exige y la educación propia se trabaja de manera transversal en las diferentes áreas y proyectos pedagógicos. Los docentes indígenas que laboran en la institución educativa pertenecen al Resguardo Indígena del Gran Cumbal y son avalados por el mismo, a excepción de un docente perteneciente al Resguardo Indígena de Males, del municipio de Córdoba, Nariño. También informó que el 68% de la planta de personal y directivo docente de la institución educativa se rigen por los decretos 2277 de 1977[29] y 1278 de 2002[30], sobre el ejercicio de la profesión docente.

En cuarto lugar, sobre los supuestos hechos de discriminación en la asamblea de docentes realizada el 25 de marzo de 2025, el rector manifestó que en ningún momento se utilizaron términos u actos discriminatorios hacia la docente asignada como directiva docente coordinadora; simplemente se mencionó que a ese proceso de designación tenían derecho todos los docentes que cumplieran los requisitos para ejercer ese cargo. El objeto de dicha reunión fue poner en contexto a la asamblea de docentes respecto del proceso de designación de un tercer coordinador para la institución educativa.

En quinto lugar, respondió que la institución educativa no ha acudido a la jurisdicción de lo contencioso administrativo para controvertir la Resolución 1797 del 12 de marzo de 2025, pues la misma secretaría de educación señaló que no procedían recursos y que ese acto era de carácter transitorio porque la convocatoria para el cargo no se realizó.

Secretaría de Educación Departamental de Nariño[31]

El 3 de octubre de 2025, Adrián Alexander Zeballosf Cuathin, secretario de educación departamental de Nariño otorgó respuesta a la solicitud probatoria en sede de revisión.

En primer lugar, precisó que la docente Celia Yaneth Enríquez Valenzuela fue nombrada mediante Decreto 553 del 28 de marzo de 2011, como docente etnoeducadora con nombramiento provisional. Luego, mediante Resolución No. 1012 del 18 de diciembre de 2015 fue nombrada en propiedad como docente etnoeducadora. Además, resaltó que en 2024 la accionante fue trasladada a la entidad accionada. Preciso que en la institución educativa accionada actualmente ejercen el cargo de coordinadores dos profesionales, entre los cuales no está la accionante.

En segundo lugar, informó que de acuerdo con el Decreto 1345 de 2023, los pueblos indígenas son autónomos y emiten aval a la secretaría de educación departamental en el

cual manifiestan, como en el presente caso, que la docente accionante se encuentra avalada para ser coordinadora.

En tercer lugar, informó que la Secretaría de Educación Departamental de Nariño no cuenta con una política para evitar la discriminación basada en género o por pertenecía étnica al interior de las instituciones educativas, pero acoge la política de la gobernación en la materia.

En cuarto lugar, manifestó que la designación de coordinación, al ser una institución educativa que atiende mayoritariamente población indígena, debe contar con el aval de la autoridad que representa al pueblo indígena.

En quinto lugar, precisó que la docente accionante se encuentra asignada a la institución educativa accionada, con vinculación en propiedad, como docente de aula en el área de matemáticas. No obstante, comentó que el cargo de coordinador no fue prorrogado porque no existe aval presentado por la autoridad indígena.

En sexto lugar, sobre la queja disciplinaria presentada por la accionante contra el rector de la institución educativa, esa entidad respondió que la Oficina de Control Interno de la Gobernación de Nariño comunicó que no hay información respecto de esa queja y advirtió que quizá se encuentre en la Procuraduría Regional del Departamento de Nariño. Adicionalmente, indicó que no se han presentado quejas adicionales por la accionante ante esa dependencia.

Finalmente, precisó que, en el 2024, la entidad realizó el traslado de tres docentes, incluyendo la accionante, a la institución educativa, dos para el área de matemáticas y uno

para el área de sociales. Los traslados se realizaron en atención a la necesidad del servicio y fueron avalados por la autoridad indígena.

Resguardo Indígena del Gran Cumbal[32]

El 1 de octubre de 2025, Marco Antonio Cumbal, gobernador y representante legal del Resguardo Indígena del Gran Cumbal respondió la solicitud de pruebas.

En primer lugar, explicó que el Resguardo Indígena del Gran Cumbal otorga aval en el sector educativo consultando a la asamblea comunitaria, de acuerdo con la ley de origen, la ley natural, el derecho mayor y teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 804 de 1996. En relación con la institución educativa accionada, informó que ha otorgado aval al rector (encargado) actual, a un coordinador en encargo, a 7 docentes nombrados en propiedad, mediante proceso de consulta previa, 9 docentes en provisionalidad, 3 docentes en temporalidad, 2 docentes del Decreto 1345 de 2023, 6 docentes que cuentan con aval para ser transitados al Decreto 1345 de 2023 y 4 administrativos. Todos ellos con aval de la autoridad indígena[33] y con el fin de hacer cumplir los derechos que les asiste a los pueblos indígenas en relación con la educación impartida a los estudiantes indígenas.

En segundo lugar, precisó que la Institución Educativa José Antonio Llorente está constituida por un total de 1.342 estudiantes, de los cuales 1.241 son estudiantes indígenas del resguardo (596 masculinos y 645 femeninas), y 101 son estudiantes no indígenas (61 masculinos y 40 femeninas). En esa medida, el 92,4 % de los estudiantes son indígenas.

En tercer lugar, sobre la designación de la accionante como coordinadora, el gobernador manifestó que en 2022 se recibió una solicitud de parte de padres y madres de familia en la cual exigían al resguardo indígena el nombramiento de una coordinadora que asumiera la responsabilidad para el acompañamiento y orientación a las niñas, en un contexto en el que las directivas eran hombres, a pesar de contar con una población de 685 niñas, por lo que se dio el aval respectivo.

En cuarto lugar, manifestó que la accionante ha sido víctima de una persecución por parte del rector de la institución educativa. Desde el inicio del año escolar, se tuvo conocimiento de que el rector no le asignó carga académica y solicitó a la secretaría de educación departamental disponer de la plaza docente, porque supuestamente no cumplía el perfil para el efecto. Para el Resguardo, esto desconoce los procesos organizativos de la educación propia de los pueblos indígenas, como lo establece el Decreto 481 de 2025, el Decreto 804 de 1995, la Directiva 001 de 2023 del Ministerio de Educación Nacional y el Decreto 1142 de 1978.

Finalmente, sostuvo que el rector y un grupo de docentes ha realizado acciones que van en contravía de las obligaciones de implementar medidas que fomenten el conocimiento indígena en la población estudiantil. El rector “ha mostrado cierta negatividad para que se realice estas formas de implementación de una educación diversa hacia esta población indígena”.

21. Diligencia de declaración de la accionante[34]. Con fundamento en el auto del 23 de septiembre de 2025 (§17), el 3 de octubre de 2025[35], el magistrado auxiliar delegado para realizar la diligencia de declaración citó a Celia Yaneth Enríquez Valenzuela para realizar dicha diligencia[36]. La misma se realizó el 10 de octubre de 2025 a las 9 a.m.

22. En la siguiente tabla, se resume lo expresado por la accionante en esa diligencia:

Tabla 5. Declaración de la accionante

Declaración de Celia Yaneth Enríquez Valenzuela

Sobre las condiciones personales de la accionante. Aludió a sus datos personales y refirió ser

profesional en ingeniera agrícola, magister en ciencias de la educación con una especialización en curso de gerencia educativa y señaló que está finalizando un doctorado en ciencias de la educación. También informó que pertenece al Resguardo Indígena del Gran Cumbal del pueblo de los Pastos.

En cuanto a su situación laboral actual, indicó que no está ejerciendo el cargo de coordinadora que le fuere encargado de manera temporal y que nunca recibió una resolución de parte de la secretaría de educación departamental en la que se le informara que había culminado el ejercicio de sus funciones como coordinadora. Actualmente ejerce el cargo de docente de matemáticas en propiedad en la institución educativa accionada. También refirió que para el nombramiento en propiedad se requiere el aval del resguardo indígena mediante una asamblea general de la comunidad, aval que le fue concedido en el 2025.

Sobre los actos de discriminación. La accionante explicó que fue trasladada a la institución educativa accionada por razones del servicio, en atención a la vacancia en un cargo del área en matemáticas y en atención a su formación como ingeniera agrícola. El traslado se realizó en noviembre de 2024, momento en el que en la institución educativa accionada, un profesor estaba nombrado docente de matemáticas en temporalidad, frente a lo cual la secretaría de educación le informó que aquel culminaría sus servicios en diciembre del mismo año y, en consecuencia, a ella le realizarían la asignación académica en el mes de enero del 2025. Manifestó que, a pesar de contar con un traslado y una resolución proferida por la secretaría de educación, al presentarse en el centro educativo el rector le indicó que debía permanecer dentro de la biblioteca, pues era una “docente ilegal”. Tampoco la incluyó en la lista de docentes, por lo cual debía firmar asistencia a la entrada y salida en la secretaría del colegio. Narró también que, al reportarse ausencias de otros docentes por incapacidad, el rector no le permitía reemplazarlos porque “estaba ilegal dentro de la institución”. Explicó que en enero de 2025 no fue incluida en la planeación de las clases ni en la asignación académica, y que el rector le manifestó que ella estaba “sobrando en la institución”.

Precisó que la negativa del rector a entregarle la asignación académica se fundó en su condición de mujer indígena y en que es profesional en ingeniera agrícola y no en matemáticas. Sobre este punto, adujo tener experiencia dictando clases de biología, química, física y matemáticas por más de 14 años. Además, en el pènsuim de ingeniería agropecuaria estudió asignaturas tales como matemática fundamental, cálculo 1, cálculo 2, estadística, análisis numérico, ecuaciones diferenciales, entre otras.

Dado que se le impedía trabajar como docente, se dirigió a la Secretaría de Educación Departamental, donde le indicaron que se habían presentado solicitudes para que se nombrara otro coordinador en la institución educativa accionada, cargo que se exige por cada 500 estudiantes. Afirmó que por cumplir los requisitos para ejercer el cargo de tercer coordinador, mediante resolución la aludida secretaría la encargó temporalmente en la coordinación durante 4 meses. Como razón adicional, expuso que existen necesidades con ocasión del género de la comunidad educativa: si bien el 60% de la población estudiantil son mujeres, el rector, los dos coordinadores y el psicólogo son hombres.

Sin embargo, ordenado el encargo, el rector se negó a recibirla como directivo docente. Aludió a que el funcionario organizó una asamblea de docentes en horario laboral y allí vulneró su buen nombre porque (i) se opuso a que una mujer ocupara el cargo de coordinadora y (ii) propuso hacer una votación sobre quién estaba de acuerdo con su designación como coordinadora. Algunos docentes votaron a favor, otros en contra y otros no votaron por estar en desacuerdo con la votación, pues ya mediaba una resolución que así lo ordenaba. Así, el directivo le entregó 5 funciones que, en concepto de la accionante, no correspondían a las de coordinadora y no estaban incluidas en las resoluciones que regulan ese cargo, como lo es vigilar a los estudiantes en el restaurante en el desayuno, por citar un ejemplo. El rector justificó esa decisión en que tan solo serían 4 meses de encargo, por lo que no le asignaría las funciones completas propias de la coordinación. La accionante indicó que los 4 meses de encargo se cumplieron el 12 de julio de 2025. Al encontrarse vacante el cargo de coordinador, el resguardo indígena debía realizar una nueva convocatoria, la cual no ha tenido lugar a la fecha.

Respecto de la queja disciplinaria que interpuso ante la oficina de inspección y vigilancia de la Secretaría de Educación, señaló que se conformó un comité de convivencia departamental. Allí se estudió el caso de la docente y se decidió que se le asignarían las funciones de docente de matemáticas en propiedad, cargo que ejerce a la fecha.

Relató que el rector acudió ante el concejo municipal para exponer su caso. En el mes de noviembre de 2024 el directivo informó a esa corporación que ella no era apta para el cargo de docente de matemáticas. No obstante, en las últimas semanas el rector le informó a dicho concejo que “el problema estaba solucionado” y que ya había una resolución en la que ella había dejado de ejercer como coordinadora, lo cual la accionante calificó como falso, pues no existe dicho acto.

Sobre otros aspectos. La accionante afirmó que, si bien la institución educativa tiene un enfoque académico occidental, permite tener un proyecto educativo comunitario y que se imparta educación propia; sin embargo, el rector no ha permitido su implementación, a pesar de que la institución está integrada por una población estudiantil que en su mayoría pertenece al resguardo indígena, lo cual vulnera sus derechos. Además, al centro educativo están vinculados 17 docentes etnoeducadores, unos provisionales, otros en propiedad, de un total de 60 profesores. Sobre el rector precisó que, si bien este no es parte de la comunidad indígena, obtuvo el aval del resguardo indígena para ejercer el cargo que ostenta actualmente.

Por último, indicó que el rector no le ha permitido reunirse con los otros profesores indígenas y que ha habido inconvenientes para aplicar el proyecto educativo comunitario y realizar un cabildo estudiantil.

23. El 30 de octubre de 2025[37], la Secretaría General de la Corte Constitucional corrió traslado de las pruebas recaudadas a las partes y a los terceros vinculados por dos días hábiles. En la siguiente tabla se resumen las respuestas al traslado de las pruebas.

Tabla 6. Respuesta adicional de partes y vinculados al auto de pruebas

Parte o vinculado

Contenido de la respuesta

Institución Educativa José Antonio Llorente del municipio de Cumbal -Nariño[38]

El 4 de noviembre, Segundo Agustín Cuaspud, rector de la institución educativa reiteró lo dicho en la respuesta enviada atendiendo el primer auto de pruebas. Preciso que, al momento de los hechos, la institución educativa contaba con dos coordinadores designados por la Secretaría de Educación de Nariño, de conformidad con el Decreto 3020 de 2002, pues la matrícula de estudiantes era de 1.360 estudiantes.

También hizo énfasis en que la institución educativa no pertenece al sistema educativo indígena propio y que está en proceso de ajuste de su proyecto educativo.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

24. La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos en la presente acción de tutela, con fundamento en los artículos 86 y 241 de la Constitución Política.

2. Cuestión previa: análisis de la posible configuración de la carencia actual de objeto. Reiteración de jurisprudencia[39]

25. En primer lugar, la Sala debe analizar como cuestión previa la configuración de la carencia actual de objeto en el presente caso, como consecuencia de que la accionante alegó que se le impidió ejercer como docente de matemáticas y como coordinadora académica, entre noviembre de 2024 y el 31 de marzo de 2025 (§2 y 8). Lo anterior, por actos discriminatorios y a pesar de contar con el aval del Resguardo Indígena del Gran Cumbal y con las resoluciones proferidas por la Secretaría de Educación Departamental de Nariño, que ordenaron su traslado, la asignación de funciones y el encargo como coordinadora.

26. Carencia actual de objeto. Este tribunal ha sostenido que, en ocasiones, las circunstancias que motivaron la solicitud de amparo cambian. Ello implica que la tutela pierda su razón de ser como mecanismo inmediato de protección, por cuanto el juez no puede proferir una orden tendiente a salvaguardar los derechos fundamentales invocados[40]. Para referirse a estos casos, la doctrina constitucional ha empleado el concepto de carencia actual de objeto.

27. Los tipos de carencia actual de objeto. En la Sentencia SU-522 de 2019, la Sala hizo un balance sobre la jurisprudencia en la materia y recordó que, inicialmente, la Corte Constitucional contemplaba dos categorías de carencia actual de objeto: el hecho superado y el daño consumado. La primera tiene lugar cuando la entidad accionada satisface voluntariamente y por completo lo pedido en la acción de tutela. Por su parte, la segunda ocurre cuando “la afectación que con la tutela se pretendía evitar”[41] termina perfeccionada. Sin embargo, la Corte resaltó que existe una tercera categoría de carencia actual de objeto empleada por la Sala Plena y por distintas Salas de Revisión. Se trata del hecho o circunstancia sobreviniente. Esa modalidad comprende aquellos eventos que no

corresponden a los conceptos tradicionales de hecho superado y daño consumado[42].

28. Sobre el daño consumado. En particular, la carencia actual de objeto por daño consumado ocurre cuando se ha perfeccionado la afectación que con la tutela se pretendía evitar, de forma que, ante la imposibilidad de hacer cesar la vulneración o impedir que se concrete el peligro, no es factible que el juez de tutela emita una orden para retrotraer la situación. El daño consumado tiene entonces un efecto simbólico, dado que “lleva la situación a un límite extremo en que el restablecimiento del derecho es imposible”[43]. El daño causado debe ser irreversible, pues respecto a los daños que son susceptibles de ser interrumpidos, retrotraídos o mitigados por una orden judicial, no es dable declarar la carencia de objeto[44].

29. Por otro lado, esta Corte ha señalado que, pese a la declaratoria de la carencia actual de objeto, el juez puede emitir un pronunciamiento de fondo o tomar medidas adicionales[45]. Este tipo de decisiones son perentorias cuando existe un daño consumado y son optativas cuando acontece un hecho superado o la configuración de un hecho sobreviniente, pues mediante la declaratoria de daño consumado se impone la necesidad de pronunciarse de fondo “por la proyección que puede presentarse a futuro y la posibilidad de establecer correctivos”[46].

30. En estos casos, la Corte Constitucional ha justificado el pronunciamiento de fondo a pesar de la carencia actual de objeto en la necesidad de tomar medidas adicionales tales como: (i) advertir a la autoridad o particular responsable para que en ningún caso vuelva a incurrir en las acciones u omisiones que motivaron la presentación de la tutela; (ii) informar al accionante o a sus familiares sobre las acciones jurídicas a las que puede acudir para la reparación del daño; (iii) compulsar copias del expediente a las autoridades competentes; o (iv) proteger la dimensión objetiva de los derechos fundamentales trasgredidos y tomar medidas para que los hechos vulneradores no se repitan en el futuro[47].

31. No se configura la carencia actual de objeto. La Sala considera que en el presente asunto no se configuró la carencia actual de objeto en ninguno de las circunstancias identificadas por la jurisprudencia.

32. En efecto, en las actuaciones en sede de revisión, la Sala constató que no se configuró un hecho superado. Aunque está probado que, el 31 de julio de 2025, el rector dispuso que la accionante se encargaría de “la asignatura de matemáticas del grado 7° [grupos] 1-2-3-4-5”[48], la pretensión de la acción de tutela no se satisface con dicha asignación, por dos razones. Primera, porque la vulneración alegada no se limita a una mera asignación o no de funciones, sino que implica analizar si en este caso la imposibilidad de ejercer dichas funciones se debe a actos de discriminación. Segunda, porque de acuerdo con la accionante, los actos de discriminación continuaron luego de la interposición de la acción de tutela y de la resolución que le asignó funciones, pues se le impidió reunirse con los profesores indígenas, lo que implica un obstáculo al ejercicio de su labor.

33. Con esta misma lógica, tampoco se configura un daño consumado, pues si bien la accionante no pudo ejercer sus funciones como docente de matemáticas ni el cargo de coordinadora durante un periodo de tiempo específico (antes de la resolución que se las asignó y luego de finalizado el encargo como coordinadora), los actos de discriminación se han prolongado en el tiempo, como se acaba de indicar. Así las cosas, la imposibilidad de ejercer los empleos para los que la accionante fue desganada, no agota el estudio de la posible vulneración de sus derechos fundamentales, pues la acción de tutela no solo pretende el ejercicio adecuado de dichos empleos, sino que los alegados actos de discriminación cesen, lo cual no ha ocurrido.

34. Asimismo, el caso debe abordarse desde un enfoque interseccional: se trata de una mujer indígena, lo que da cuenta de una afectación particular en términos de derechos

fundamentales. Sobre el particular, la Sentencia SU-091 de 2023 sostuvo que (i) los derechos de las mujeres y niñas indígenas tienen una doble dimensión: individual y colectiva, y (ii) los patrones de discriminación y violencia de género contra ellas no sólo afectan a la persona puntual, sino que “socavan el tejido colectivo espiritual, cultural y social” del pueblo indígena, amenazan su continuidad y la preservación de sus conocimientos e identidades[49].

35. Desde esta perspectiva, la Sala considera que tampoco hay lugar a la configuración de la carencia actual de objeto por daño consumado. El caso pone de presente la doble dimensión de los derechos fundamentales de una mujer indígena a partir de un enfoque interseccional. Por un lado, y como se dijo, se trata de un análisis de actos discriminatorios que impidieron el ejercicio adecuado de las funciones asignadas a la docente, lo que da cuenta de una dimensión individual de los derechos. Por otro lado, el asunto tiene una dimensión colectiva, pues existe un aval de la comunidad a la que pertenece la accionante para ejercer el empleo y una discusión sobre el alcance de la etnoeducación.

36. Finalmente, tampoco se configura un hecho sobreviniente, pues en el presente caso (i) la accionante no asumió la carga para hacer cesar la vulneración, pues las causas que se alegan para dicha circunstancia no dependen de ella; (ii) no existe un tercero que se haya encargado de satisfacer la pretensión, en particular sobre prevenir o detener los actos de discriminación que impiden el ejercicio de los cargos; y (iii) está probado que la accionante no ha perdido interés en el objeto original de la litis, como lo demuestra la asistencia a la declaración realizada en sede de revisión.

37. Teniendo en cuenta lo anterior, se continuará con el estudio de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela bajo estudio.

3. Análisis sobre procedencia formal de la acción

38. La Sala considera que la acción de tutela cumple con los requisitos generales de procedencia, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 10 del Decreto Ley 2591 de 1991, tal como se detalla a continuación:

Tabla 7. Cumplimiento de requisitos de procedencia de la acción de tutela

Legitimación en la causa por activa[50]

La acción de tutela cumple con el requisito de legitimación en la causa por activa. La acción fue ejercida directamente por la persona titular de los derechos fundamentales al trabajo, igualdad de género, debido proceso, diversidad étnica y cultural y a la educación propia (§8), esto es, por Celia Yaneth Enríquez Valenzuela, razón por la cual se supera este requisito.

Legitimación en la causa por pasiva[51]

La acción de tutela satisface el requisito de legitimación en la causa por pasiva. La Sala encuentra que se cumple con la legitimación en la causa por pasiva respecto de la Institución Educativa José Antonio Llorente y la Secretaría de Educación Departamental de Nariño, pues estas instituciones tienen relación con los hechos que se alegan como vulneradores de los derechos fundamentales de la accionante. Por su parte, el Resguardo Indígena del Gran Cumbal[52], aunque no está legitimado en la causa por pasiva, es un tercero con interés.

Institución Educativa José Antonio Llorente

La institución educativa accionada está legitimada en la causa por pasiva porque es el centro en el que la accionante prestaba sus servicios al momento de la interposición de la acción de tutela y, en consecuencia, es la institución en la que se le impidió el ejercicio de los empleos como consecuencia de actos omisivos y discriminatorios. Concretamente, la accionante alegó que el rector, representante de la institución educativa, le ha impedido ejercer su trabajo y que ello transgredió los derechos fundamentales que alega vulnerados. Finalmente, se trata de una entidad de carácter público, de acuerdo con la Resolución 2803 de 2002 de la Secretaría de Educación Departamental de Nariño[53] y el artículo 10 de la Ley 715 de

2001[54].

Secretaría de Educación Departamental de Nariño

La Secretaría de Educación Departamental de Nariño está legitimada en la causa por pasiva, pues de conformidad con los artículos 1º, 147 y 151 de la Ley 115 de 1992 y 6º de la Ley 715 de 2001, es la autoridad competente para organizar el servicio público de educación. En particular, tiene competencia para administrar las instituciones educativas y todo su personal docente y administrativo, conformar la planta global de cargos, realizar los nombramientos de personal requerido y administrar ascensos. La accionante sostuvo que interpuso una queja contra el rector de la institución accionada por cuenta de la imposibilidad de ejercer los empleos para los que fue nombrada por la secretaría. Así, el presunto incumplimiento de las resoluciones expedidas por la SED y que se pusieron en su conocimiento por la queja, se relacionan con la violación de los derechos que motivaron la presentación de la acción de tutela.

Resguardo Indígena del Gran Cumbal

El Resguardo Indígena del Gran Cumbal no está legitimado en la causa por pasiva pues no tiene participación en los hechos que se alegaron como violatorios de los derechos fundamentales, Esto porque no tuvo incidencia en la imposibilidad de ejercer la labor como docente o ejercer el encargo de la accionante, así como tampoco está involucrado en actos de discriminación.

No obstante, se trata de un tercero con interés, dado que el resguardo indígena está facultado para otorgar el aval a personas dentro de la comunidad para ejercer cargos relacionados con el sistema educativo al interior del resguardo indígena, como sucede con los empleos de rector, directivos y docentes en la institución educativa accionada. Lo anterior, en virtud del Decreto 804 de 1995, el artículo 53 y 62 de la Ley 115 de 1994.

Para el caso particular, el resguardo indígena del cual hace parte la accionante, le otorgó aval para ejercer el cargo de docente de matemáticas en la institución accionada y también le otorgó aval para ejercer como coordinadora encargada.

Inmediatez[55]

La acción de tutela cumple con el requisito de inmediatez. La accionante presentó la acción de tutela el 31 de marzo de 2025. En esencia, la acción de tutela puso de presente que la accionante no pudo ejercer el empleo para el que fue nombrada y encargada, como consecuencia de actos de discriminación por parte del rector de la institución accionada. En el proceso está acreditado que la accionante fue trasladada a la institución accionada en marzo de 2024 y que luego de dicho traslado se presentaron hechos que impidieron el ejercicio de sus funciones y que califica como discriminatorios. Entre otros, la accionante mencionó unos hechos ocurridos en el mes de marzo de 2025, en una asamblea de docentes de la institución educativa en la que, según dijo, se materializaron hechos de discriminación. En esa medida, la acción de tutela se interpuso en un tiempo razonable y oportuno frente a los hechos que se tienen como vulneradores de los derechos y que se extendieron en el tiempo hasta su designación como coordinadora y la celebración de la aludida reunión de docentes. De igual forma, se encuentra satisfecho este requisito, pues en sede de revisión la accionante sostuvo que no se le permite reunirse con otros profesores indígenas (§ tabla 5), lo que da cuenta de un acto que impide el ejercicio de los empleos por presuntos actos de discriminación. Al mantenerse en el tiempo las causas que motivaron la presentación de la acción, la Sala encuentra acreditado el requisito de la inmediatez.

Subsidiariedad[56]

La acción de tutela satisface el requisito de subsidiariedad. En esencia, en la acción de tutela se aludió a la imposibilidad de la accionante de ejercer los cargos como docente y coordinadora por cuenta de actos de discriminación. La discriminación laboral puede concretarse en actos de acoso laboral, de acuerdo con el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006[57], normativa que prevé acciones judiciales para la mitigación de dicha conducta, mediante la queja de acoso laboral y un procedimiento sancionatorio que corresponde adelantar a los jueces laborales, al Ministerio Público y/o a la Comisión Nacional o comisiones seccionales de disciplina judicial[58] (§66). Así, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y el carácter legal de las relaciones laborales implicarían, en principio, la improcedencia del amparo, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos cuando han sido despedidos y afectados por acoso laboral.

No obstante, la Corte Constitucional ha reconocido que, en circunstancias especiales, como cuando se discute un despido fundado en motivos discriminatorios, las acciones ordinarias resultan inidóneas e ineficaces para obtener un remedio integral, motivo por el cual la protección procede de manera definitiva[59]. En esta línea, la Sentencia SU-236 de 2022 destacó que: “[...] en los casos laborales en los que estén involucrados criterios sospechosos de discriminación, es decir, cuando por razones de sexo, raza, origen étnico, lengua, opinión política o filosófica se comprometan los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente la igualdad, esta Corporación ha sostenido que la acción de tutela constituye el mecanismo idóneo para debatir el asunto, sin perjuicio de que la persona pueda utilizar otras vías judiciales”[60].

Ahora bien, en escenarios como el planteado en la acción de tutela y ante la eventual existencia de medios ordinarios para el efecto, como podría ser acudir al juez laboral o contencioso administrativo, esta Corporación ha admitido un acercamiento flexible al análisis del requisito de subsidiariedad cuando se advierte que quien invoca el amparo es un sujeto de especial protección constitucional[61]. Entre los sujetos de especial protección se encuentran quienes pertenecen a los pueblos indígenas[62], pues estos “son sujetos colectivos titulares de derechos fundamentales, por lo que es procedente que acudan a la acción de tutela en el objeto de demandar la protección de sus derechos”[63]. De igual forma, esta Corporación ha reconocido que la acción de tutela procede (i) como mecanismo de amparo definitivo cuando el problema jurídico que se plantea se relaciona íntimamente con un asunto de innegable relevancia constitucional como es el derecho fundamental a la identidad cultural de las comunidades indígenas[64]; o (ii) es procedente para evitar un perjuicio irremediable a la pérdida de la autonomía o identidad cultural de la comunidad étnica o indígena respectiva[65].

De acuerdo con todo lo anterior, la Sala pasa a analizar la subsidiariedad en el caso concreto. Al respecto, el juez de segunda instancia estimó que la acción de tutela no superaba este requisito, pues las faltas de asignación de funciones, la desacreditación pública, la promoción de votaciones irregulares son faltas disciplinarias y, en consecuencia, la accionante debía acudir a la Procuraduría General de la Nación o a las oficinas de control interno.

La Sala discrepa de esta postura por cuanto dichos mecanismos no son idóneos para la protección de los derechos fundamentales de la accionante, por tres razones. Primera, porque la queja disciplinaria ante la Procuraduría General de la Nación no es un medio judicial, sino administrativo. En este caso la acción disciplinaria se dirigiría contra el rector, que es un servidor público, por lo que el proceso disciplinario se adelantaría ante el Ministerio Público y no ante una autoridad judicial, lo que afecta la idoneidad del medio. Segunda, porque ese mecanismo ordinario no resolvería el debate constitucional que se plantea en la tutela, pues aquel se limita a constatar si el servidor público, esto es el rector, desconoció sus deberes funcionales como consecuencia de actos discriminatorios. En la acción de tutela se plantean actos de discriminación interseccional por razones de género y étnicas, lo que rebasa el objeto de del proceso disciplinario que es dar cuenta de una violación respecto de un deber funcional. Tercera, porque la acción disciplinaria no suministra un remedio integral para remediar la situación, pues se enfoca en el servidor público y no en la víctima de los actos de discriminación, los cuales además tienen connotaciones interseccionales por razones de étnicas y de género, lo que evidencia que la acción la interpone un sujeto de especial protección constitucional. Cuarta, porque la accionante interpuso una queja disciplinaria respecto de la cual no se tiene ningún resultado hasta el momento.

No puede perderse de vista que en el caso concreto está probado un serio problema de eficacia del medio ordinario, pues la accionante adjuntó la queja que presentó ante la secretaría de educación. La entidad, en la respuesta al auto de pruebas, informó que no tenía conocimiento de esa queja y que tal vez podría estar en conocimiento preferente del Ministerio Público, a pesar de que está probado que la accionante radicó la queja en el 24 de enero de 2025 ante la Oficina de Control y Vigilancia de la Secretaría de Educación Departamental de Nariño y que mediante respuesta del 7 de febrero de 2025, la misma entidad le respondió que tramitaría la queja con el debido proceso y le informaría sobre lo que se decidiera en esa investigación. Situación que no fue acreditada por esa entidad en sede de revisión (§5).

De esa forma, la tutela es procedente como mecanismo definitivo, dado que está plenamente

justificada la intervención del juez constitucional por falta de idoneidad y eficacia del medio ordinario.

Ahora bien, la Sala precisa que la intervención del juez constitucional no sustituye el ejercicio de la función disciplinaria [66], cuyo ejercicio correspondería a la Procuraduría General de la Nación, en virtud de la Ley 1010 de 2006, y cuyo propósito es, como se dijo, determinar el desconocimiento de un deber funcional y no la vulneración de derechos fundamentales. En consecuencia, la procedencia de la acción de tutela no impide que la queja disciplinaria interpuesta por la accionante siga en curso.

4. Planteamiento de los problemas jurídicos y metodología de la decisión

39. Delimitación del caso. Celia Yaneth Enríquez Valenzuela presentó acción de tutela contra la Institución Educativa José Antonio Llorente del municipio de Cumbal -Nariño- y la Secretaría de Educación Departamental de Nariño. Alegó la vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad de género, al debido proceso, a la diversidad étnica y cultural y a la educación propia. Lo anterior porque luego de su traslado a la institución educativa, presentó varias dificultades y se interpusieron obstáculos para ejercer su carga académica como docente de matemáticas y posteriormente como coordinadora, a pesar de tener aval del Resguardo Indígena del Gran Cumbal y de contar con resoluciones de la secretaría de educación departamental. Para la accionante, la imposibilidad de su ejercicio tiene causa en actos discriminatorios por parte del rector de la institución educativa.

40. De otro lado, la accionante afirma que, a pesar de haber presentado una queja disciplinaria contra el rector ante la Oficina de Control y Vigilancia de la Secretaría de Educación Departamental de Nariño, no tuvo conocimiento posterior del trámite (§5).

41. Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala, en ejercicio de su facultad para interpretar la acción y precisar los hechos y los derechos fundamentales cuya afectación se alega[67], enfocará su estudio en la posible vulneración al derecho al trabajo y a la prohibición de discriminación laboral, así como en la vulneración de los derechos a la diversidad étnica y cultural y a la etnoeducación del pueblo indígena al cual pertenece la accionante, quien es una mujer indígena.

42. Planteamiento de los problemas jurídicos. Una vez determinada la procedencia de la presente acción y delimitado su objeto, le corresponde a la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional resolver los siguientes problemas jurídicos:

- ¿La institución educativa, a través de su rector como representante, vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad de género y étnica, a la diversidad cultural y a la educación propia, en su dimensión individual, de una docente con pertenencia étnica, al impedirle el ejercicio de sus empleos por aparentes actos de discriminación?
- ¿La secretaría de educación departamental vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad de género y étnica, a la diversidad cultural y a la etnoeducación del pueblo al que pertenece la accionante, por el trámite otorgado a la queja disciplinaria formulada por la misma?

43. Metodología de decisión. Para resolver los problemas jurídicos referidos, la Sala reiterará la jurisprudencia sobre (i) el enfoque de género en materia laboral y en las actuaciones judiciales; (ii) el derecho al trabajo y la no discriminación laboral y sobre (iii) el derecho a la educación propia o etnoeducación de las comunidades indígenas. Con base en el análisis anterior, procederá a (iv) resolver el caso concreto.

5. El enfoque de género en situaciones de acoso laboral. Reiteración de jurisprudencia[68].

44. Protección constitucional de la mujer. La Constitución garantiza una protección reforzada de los derechos de las mujeres mediante aquellos artículos que “rechazan cualquier forma de discriminación contra ellas, considerándola además como una manifestación de violencia en su contra”[69]. Así, el artículo 13 dispone la cláusula general de igualdad, el artículo 40 exige a las autoridades garantizar la participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública y el artículo 43 proclama la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, al tiempo que prohíbe cualquier discriminación en contra de la mujer[70].

45. La jurisprudencia constitucional reconoce que las mujeres han sido históricamente víctimas de discriminación y violencia estructural en distintos ámbitos, como el laboral y el económico, lo que ha obstaculizado su acceso a cargos públicos. Los fallos de esta Corporación han puesto “de manifiesto la invisibilización de las mujeres en diversos sectores de la sociedad, evidencia[do] la discriminación producto de la asignación de los roles de las mujeres, [...] [y han procurado] desmontar la imagen devaluada que ha sido erróneamente construida en torno a ellas”[71], así como remover las barreras socioculturales que les impiden el ejercicio y disfrute de sus derechos fundamentales. La Corte ha reconocido que las mujeres han reivindicado sus derechos con la finalidad de acceder a espacios reales de participación en actividades de las que han sido históricamente excluidas y relegadas. Esto, en el marco de un contexto patriarcal en el que los hombres han asumido “el poder decisorio en el terreno en el que se definen los asuntos privados y públicos que les conciernen [a ellas]”[72].

46. Ahora bien, en el ámbito del debido proceso, este tribunal ha reconocido que “tanto los particulares como las entidades del Estado deben cumplir con la obligación de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia y/o discriminación por motivos de género. Para lograr este propósito, deben aplicar la perspectiva de género cuando tramiten casos o denuncias que involucren violencia contra ellas”[73].

47. En la reciente Sentencia T-262 de 2025, esta Corte se pronunció sobre los deberes del Estado y los particulares de aplicar el enfoque de género en el trámite de quejas por prácticas de acoso laboral y que son aplicables a los casos de quejas por actos de discriminación. Indicó que “el enfoque de género, por su parte, impone a la autoridad que analiza una queja estudiar de una manera determinada las pruebas que se aportan”[74]. Así, respetando la imparcialidad y la independencia, los funcionarios competentes para analizar la queja deben considerar que una mujer que alega haber sido acosada, no siempre se encuentra en igualdad de armas con la persona causante de los hechos de acoso laboral.

48. En particular resaltó que en el trámite de estas quejas se debe actuar con eficiencia, ofreciendo a las personas que elevan ese tipo de quejas “(...) una ruta clara, célere y confiable de atención y acompañamiento, con una respuesta efectiva a sus denuncias para no nutrir estigmas sociales ni redoblar la discriminación de violencia. (negrilla fuera de texto original). Esto con el objeto de frenar la reproducción de estereotipos machistas y patriarcales, equilibrar las asimetrías de poder existentes en la cosmovisión imperante, visibilizar los obstáculos que estaba llamada a superar la denunciante e impedir su revictimización”[75].

49. Por último, esa sentencia precisó que una actuación con indiferencia o neutralidad frente a las quejas que interponen desconoce el derecho de las mujeres a trabajar en un espacio libre de violencia cuando. Si no se implementan estas rutas o no se da trámite diligente y eficaz a las quejas de acoso laboral, pueden desconocer tanto su debido proceso como víctima y su derecho a trabajar en un espacio libre de violencia[76].

6. El derecho al trabajo y la no discriminación laboral. Reiteración de jurisprudencia[77]

50. La Constitución Política establece que el trabajo es un fin del ordenamiento constitucional (preámbulo), uno de los fundamentos del Estado (art. 1º) y un derecho y obligación social (art. 25). En particular, “la Constitución reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25) y que cualquier regulación legal o contractual del trabajo debe respetar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores (art. 53)”[78].

51. En desarrollo de lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha determinado que las condiciones dignas y justas del trabajo (i) no son únicamente axiológicas, sino que deben estar dotadas de eficacia jurídica[79]; (ii) deben ser garantizadas por las autoridades públicas y respetadas por todos los particulares que se encuentren en cualquier relación laboral, pues estos también están sujetos a la Constitución y obligados a realizar sus principios[80]; y (iii) se relacionan con la plena realización de los principios enlistados en el artículo 53 superior[81]. Además, (iv) comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, como lo son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre y a la libertad sexual, entre otros[82], de manera que (v) el derecho al trabajo no se agota con el acceso o permanencia en el mismo, sino que es indispensable que su ejercicio se realice en condiciones dignas y justas[83].

52. Respecto del componente de dignidad se exige la garantía de las condiciones establecidas en los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y, en particular, el “respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo”[84]. Esto guarda armonía con lo establecido en el Sistema Internacional de Derechos Humanos. Además de lo dispuesto en el instrumento mencionado, corresponde aplicar lo establecido por el artículo 8, párrafo 3 literal a) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el artículo 5, parágrafo e) inciso i) de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; y el artículo 11, párrafo 1 apartado a) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Del sistema regional de derechos humanos, destacan los artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre

Derechos Humanos, y el artículo 5 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer[85].

53. Un común denominador de esos instrumentos ha sido la definición de discriminación, la cual se entiende como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferente que directa o indirectamente se base en los motivos prohibidos de discriminación y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos reconocidos en el Pacto”[86]. A esto se suma que la Constitución Política dispuso en el artículo 13 que se prohíben las diferencias de trato con fundamento en criterios sospechosos como el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión y la opinión política o filosófica, por representar dinámicas que desconocen la dignidad humana y omiten que todas las personas tienen derecho a vivir sin ser sometidos a cualquier forma de trato degradante o humillante[87]. Así, esta Corporación determinó que el derecho a la no discriminación “tiene por finalidad prohibir el otorgamiento de un trato diverso a situaciones jurídicamente comparables, en las que además se anula el contenido de la dignidad humana”[88].

54. El artículo 43 superior establece que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Esto obedece a que las mujeres han sido víctimas de discriminación y de violencia estructural en diferentes ámbitos de su vida, los cuales son el resultado de prácticas impuestas en un entorno patriarcal que históricamente les ha exigido el cumplimiento de un rol en la sociedad, lo que termina por perpetuar estereotipos de género negativos[89]. De ahí que pueda afirmarse que todo acto discriminatorio cometido contra una mujer profundiza las condiciones de desigualdad material al infravalorar sus aportaciones a la sociedad o erigirse como una barrera que aumenta las brechas en el trabajo y en los derechos sociales[90].

55. Similar lógica se predica respecto de quienes pertenecen a comunidades étnicamente diferenciadas. De conformidad con los artículos 7° y 13 constitucionales, debe evitarse todo

trato discriminatorio, directo o indirecto, contra sujetos que se distingan a sí mismos de otros con ocasión de identidades históricamente excluidas, como lo son los pueblos indígenas. De ahí surge para el Estado el deber de diseñar mecanismos de política pública que se orienten a superar o erradicar los efectos de la desigualdad material que enfrentan esos grupos, respecto del resto de la sociedad[91].

56. En este contexto, el alcance y protección del derecho al trabajo digno debe atender las circunstancias históricas de algunos grupos, como el de las mujeres y el de las personas con pertenencia étnica. Así pues, la discriminación interseccional y la ausencia de un enfoque diferencial deviene en desventajas que dificultan la erradicación de toda forma de discriminación y la eficacia del principio de igualdad en el trabajo[92]. Debe precisarse que la interseccionalidad como herramienta en el análisis de posibles escenarios de discriminación, invita a considerar todo elemento o rasgo de una persona que concurran en la formación de la identidad del individuo, a fin de reconocer desde una perspectiva multidimensional los aspectos de identidad que enriquecen las vidas y experiencias y que componen las opresiones y marginaciones[93]. Esto contribuye a aplicar medidas que buscan atenuar y eliminar todo acto discriminatorio y las relaciones jerarquizadas violatorias de la dignidad humana.

57. De otra parte, el derecho al trabajo genera unas obligaciones a cargo del Estado que refuerzan su protección. Aquel debe garantizar el ejercicio del derecho sin discriminación, obligación que, a pesar de que su materialización sea progresiva, su efectividad no debe depender de la disponibilidad de recursos[94]. El Estado también debe instaurar un sistema integral para combatir la discriminación de género en el trabajo, en los términos previstos en la Observación General No. 23 de 2016.

58. Asimismo, las referidas obligaciones responden a tres niveles[95]: primero, de respeto o de abstención en el disfrute del derecho, tanto en aquellos casos en los que es empleador, como cuando se encarga de formular la legislación para el desarrollo de relaciones laborales

privadas; segundo, de protección, en cuanto a la necesidad de intervención para que terceros empleadores y empresas del sector privado no intervengan en el disfrute del derecho; y tercero, de satisfacción o cumplimiento, que pueden relacionarse con facilitar, promover y hacer efectivo el derecho.

59. Ahora bien, la Corte Constitucional ha evidenciado la necesidad de proteger, mediante la acción de tutela, las condiciones dignas y justas de los trabajadores en ciertas circunstancias[96], entre las que se incluye la discriminación recurrente y sistemática. Para este propósito, definió las subreglas jurisprudenciales que deben seguirse al analizar la posible ocurrencia de una discriminación con efectos negativos o que desmejore las posiciones jurídicas de los individuos implicados. Las medidas objeto de estudio deben “(i) estar fundadas en criterios considerados sospechosos como el sexo, género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, orientación sexual, entre otros; (ii) no estar justificadas como herramientas que busquen alcanzar un fin imperioso que imponga la diferenciación; (iii) deben producir trato desigual en contra de una persona o colectividad, con efectos nocivos que debilitan las posiciones jurídicas ius fundamentales de los mismos; y, (iv) se debe configurar un perjuicio”[97].

60. Recientemente, y como se aludió en el acápite de procedencia, esta Corporación consideró que es necesario comprender cómo operan los motivos sospechosos de discriminación y los escenarios en los que se puede generar un acto discriminatorio para así remediar posibles vulneraciones de derechos[98]. Se trata de la Sentencia T-202 de 2024, en la que se enunció como primer aspecto relevante los móviles o motivos de discriminación, con los que se alude a los criterios sospechosos ya mencionados y otras conductas trasgresoras contra personas que se consideren diferentes.

61. El segundo aspecto para estudiar es el escenario de discriminación y sus características. El trato desigual puede tener lugar en distintos escenarios de la vida social, lo que abarca el acceso a un trabajo y la relación laboral misma. En particular, en el trabajo se “profundiza la

asimetría de poder y tiende a excluir o vaciar de garantías a quien se encuentra en una posición de desventaja, y quien carece de recursos sociales y económicos para poder contrarrestarla”[99].

62. El tercer y último aspecto para resaltar es la prueba del acto discriminatorio. Los tratos diferenciados injustificados, en tanto buscan perpetuar estereotipos negativos, suelen ocultar su intención de discriminar, lo que genera dificultades en su demostración probatoria e impide que los afectados cuenten con pruebas directas. Es por ello que aplica el principio probatorio de inversión de la carga de la prueba y la correlativa presunción de discriminación, según la cual “se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta”[100].

63. Por otro lado, el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 establece que el acoso laboral es “toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este”[101]. La misma ley enuncia algunas modalidades generales en las que se configura acoso laboral[102]. Entre ellas, (i) la discriminación laboral, entendida como “todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”[103]; y (ii) la inequidad laboral, entendida como “la asignación de funciones a menosprecio del trabajador”.

64. Adicionalmente, el artículo 7° ibidem relaciona una serie de conductas en las que se presume la existencia de acoso laboral, tales como: “[...] las expresiones injuriosas o

ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; [...] la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales; [...] el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales ", entre otras.

65. Para prevenir las conductas de acoso laboral, la ley establece el deber de las entidades públicas de adoptar mecanismos de prevención y tratamiento de aquel, incluidos canales internos confidenciales, comités de convivencia y protocolos de actuación, de conformidad con el artículo 9[104]. Por un lado, los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deben prever esos mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar dichas conductas. Por otro lado, la víctima de acoso laboral tiene el derecho a colocar en conocimiento de las autoridades competentes[105] la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de aquel. La denuncia debe presentarse por escrito y la autoridad que la reciba conminará al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa, con audiencia del denunciado.

66. Por último, el artículo 10° ibidem establece que el acoso laboral configura[106] una falta disciplinaria gravísima, de acuerdo con el Código General Disciplinario, cuando su autor sea un servidor público. La competencia para conocer de estas conductas corresponde el Ministerio Público, a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial o las respectivas comisiones seccionales. Si los sujetos pasivos de los hostigamientos son trabajadores del sector privado, la competencia para conocer del asunto es de los jueces laborales.

7. El derecho a la educación propia o etnoeducación de las comunidades indígenas. Reiteración de jurisprudencia[107]

67. Este Tribunal ha sido enfático en reconocer el derecho a la etnoeducación o educación propia de los grupos étnicamente diferenciados y sus miembros[108]. En virtud de aquel, la prestación del servicio educativo habrá de desarrollar la identidad propia de los pueblos y respetar la diversidad cultural de la Nación[109], los cuales son pilares esenciales de la garantía de una sociedad diversa y pluriétnica[110]. Así, las comunidades étnicas no pueden ser sometidas a planes o programas de educación diseñados de manera general, sin considerarse sus especificidades culturales.

68. El derecho a la etnoeducación encuentra fundamento en diversos artículos de la Constitución (art. 1, 7, 8, 10, 68 y 70), la Ley 115 de 1994[111], el Decreto 804 de 1995[112], el Decreto Ley 1278 de 2002[113], el Decreto 1075 de 2015[114], el Convenio 169 de 1989 de la OIT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas de 2007[115]. Su objeto es proteger el legado de los saberes tradicionales de las comunidades y que se permita preservar y difundir la historia, cultura, lengua y religión propias. La Sentencia C-054 de 2013 resaltó cinco principios básicos de la etnoeducación: (i) interculturalidad[116], (ii) participación comunitaria[117], (iii) flexibilidad[118], (iv) progresividad [119] y (v) autonomía[120].

69. Adicionalmente, con base en los artículos 4 y 5 de la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y 27.3 del Convenio 169 de la OIT[121], esta Corporación ha afirmado que la libre determinación de las comunidades indígenas comprende el derecho de “determinar sus propias instituciones y autoridades de gobierno; a darse o conservar sus normas, costumbres, visión del mundo y opción de desarrollo o proyecto de vida; y de adoptar las decisiones internas o locales que estime más adecuadas para la conservación o protección de esos fines”[122].

70. En relación con lo anterior, esta Corte ha precisado que la etnoeducación “(i) (...) constituye un derecho fundamental con enfoque diferencial para los miembros de las comunidades indígenas; (ii) reviste una especial importancia y esencialidad para la garantía efectiva de una gran cantidad de derechos fundamentales, como la dignidad humana, la libertad, la igualdad, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a escoger profesión u oficio, el derecho al trabajo, el mínimo vital, y de contera, el goce efectivo de todos los derechos asociados al ejercicio de una ciudadanía plena; (iii) hace parte del contenido normativo del derecho a la diversidad e identidad cultural que tiene igualmente un estatus iusfundamental; y (iv) implica la garantía de la supervivencia y preservación de la riqueza étnica y cultural de las comunidades indígenas”[123].

71. De otro lado, la etnoeducación involucra seis grandes principios o finalidades: “[la] participación en el diseño y ejecución de los programas educativos; la autonomía de los pueblos para asumir progresivamente el manejo del sistema educativo indígena; la calidad, en su dimensión de adecuación cultural (principios afines al paradigma actual del DIDH); así como el acceso -y permanencia- de niños, niñas y adolescentes del servicio, su derecho a recibir los contenidos generales que el estado debe garantizar a toda la población (calidad general) y la definición de condiciones dignas para los docentes (componentes del Estado social de derecho)”[124].

72. Sobre la calidad educativa, la jurisprudencia constitucional ha indicado que el derecho fundamental a la educación se protege si se cumple con la calidad en la adecuación cultural de cada comunidad y con garantizar los contenidos generales y en condiciones dignas a la población estudiantil indígena y docentes respecto de la sociedad mayoritaria. Esa calidad educativa implica: (i) el acceso y permanencia de todos y todas en un sistema educativo de calidad; (ii) un servicio público a cargo del Estado, que debe prestarse de conformidad con los principios de eficiencia, calidad y continuidad; y (iii) que el concurso de méritos es, en principio, el medio indicado para la selección de los docentes, debido a que este, por una parte, asegura la calidad de la formación que recibirán los educandos y, de otra, ofrece

garantías de estabilidad para quienes, gracias al mérito, acceden a un cargo público[125].

73. Adicionalmente, esta Corporación ha reconocido que la etnoeducación o educación propia tiene una doble faceta[126], tanto individual como colectiva[127]. La dimensión colectiva se refiere a la comunidad en tanto titular de derechos fundamentales. La dimensión individual de este derecho recae especialmente en los niños, niñas y adolescentes de esas comunidades, pero, además, tiene contenidos que atañen directamente a los maestros que prestan sus servicios a las comunidades. Teniendo en cuenta lo anterior, cada individuo integrante de la comunidad como titular del derecho fundamental a la etnoeducación puede reclamar su protección por medio de la acción de tutela, pues aquel no se restringe a la noción comunal del derecho. Su procedencia tampoco depende de que la acción sea interpuesta por el representante legal de la comunidad étnica.

74. La vinculación especial de etnoeducadores de resguardos indígenas y las funciones relacionadas de los entes territoriales[128]. En consonancia con lo expuesto, una de las formas en las que se materializa el mencionado derecho fundamental a la etnoeducación es que los pueblos indígenas cuenten con un estatuto especial para los etnoeducadores en sus resguardos indígenas[129].

75. El ingreso, ascenso y retiro de docentes y directivos docentes de las comunidades étnicas no puede estar regulado de la misma forma en que está reglamentado para el resto de la población[130], pues este “se efectuará de conformidad con el estatuto docente y con las normas especiales vigentes aplicables a tales grupos”[131].

76. El artículo 68 de la Constitución Política establece respecto del derecho a la educación que “[l]a comunidad educativa participará en la dirección de las instituciones de educación [y] integrantes de los grupos étnicos tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural”. Sobre la administración del personal docente y

administrativo de las instituciones educativas oficiales, el artículo 6 de la Ley 60 de 1993[132] dispone que “ningún departamento, distrito o municipio podrá vincular docentes y administrativos sin el lleno de los requisitos del estatuto docente y la carrera administrativa, respectivamente, ni por fuera de las plantas de personal que cada entidad territorial adopte”.

77. Con el objetivo de respetar y garantizar la cosmovisión de las comunidades étnicas, el artículo 62 de la misma ley señala que la selección de los educadores que laboren en los resguardos indígenas debe ser el resultado de un proceso de concertación entre las autoridades competentes y los grupos étnicos, y que “dichos educadores deberán acreditar formación en etnoeducación, poseer conocimientos básicos del respectivo grupo étnico, en especial de su lengua materna, además del castellano”. Bajo esa pauta, en el artículo 63 se señala, en relación con la celebración de los contratos necesarios para la prestación del servicio educativo para las comunidades de los grupos étnicos, que “dichos contratos se ajustarán a los procesos, principios y fines de la etnoeducación y su ejecución se hará en concertación de las entidades territoriales indígenas y de los grupos étnicos”.

78. La Ley 60 de 1993 fue inicialmente reglamentada por el Decreto 804 de 1995[133]. En cuanto a las condiciones para la vinculación de etnoeducadores, el artículo 12 dispuso lo siguiente: “[d]e conformidad con lo previsto en los artículos 62, 115 y 116 de la Ley 115 de 1994 y en las normas especiales vigentes que rigen la vinculación de etnoeducadores, para el nombramiento de docentes indígenas y de directivos docentes indígenas con el fin de prestar sus servicios en sus respectivas comunidades, podrá excepcionarse del requisito del título de licenciado o de normalista y del concurso”. Más allá de esto, el decreto no reguló de manera específica el tipo de vinculación, el derecho a la carrera, la inscripción y el ascenso de los etnoeducadores[134]. Por lo tanto, como lo ha indicado la Corte Constitucional en su jurisprudencia, los derechos de los docentes indígenas seguían “dependiendo de un ejercicio interpretativo de asimilación con el régimen de los docentes ordinarios, según lo señalado en el artículo 6° de la Ley 60 de 1993 y el artículo 55 de la Ley 115 de 1994”[135].

79. Ante tal omisión legislativa, esta Corporación sostuvo que “hasta tanto se [expidiera] el correspondiente estatuto de profesionalización, como resultado del proceso de consulta en la Comisión Nacional de Trabajo y Concertación de la Educación para los Pueblos, las disposiciones aplicables a los grupos indígenas son las contenidas en la Ley General de Educación -Ley 115 de 1994- y demás normas complementarias -como el Decreto 804 de 1995-”[136].

80. Posteriormente, la Sentencia SU-245 de 2021 ordenó al Ministerio de Educación Nacional, en diálogo con los pueblos indígenas, y hasta tanto el Congreso de la República expida la ley que desarrolle el Sistema Educativo Indígena Propio (luego de una consulta previa con las comunidades), adoptara un sistema transitorio de equivalencias que permita a los etnoeducadores nombrados en propiedad gozar de los derechos propios de un escalafón docente, entre estos, los referidos a emolumentos, prestaciones sociales y vacaciones, “a partir de su experiencia y de una valoración del conocimiento respetuosa de la diferencia cultural”[137].

81. Entre tanto el Ministerio de Educación Nacional construyera el referido sistema transitorio de equivalencias, las secretarías de educación[138] deberían aplicar a los etnoeducadores nombrados en propiedad las normas contenidas en los artículos 8 a 11 del Decreto 2277 de 1979, modificado por el Decreto 85 de 1980, los artículos 55 a 56 de la Ley 115 de 1994, el Decreto 804 de 1995 y las demás normas concordantes, “con el fin de que accedan a los derechos y prestaciones propios del escalafón docente definido en la normativa citada”[139]. Todo lo anterior, de manera concertada entre las secretarías departamentales de educación y los pueblos indígenas[140]. Frente a este punto, la jurisprudencia constitucional ha advertido que, como consecuencia de los procesos de concertación, resulta válido que de manera transitoria se acuerde la aplicación de los siguientes criterios para realizar los nombramientos de los docentes indígenas en vacantes definitivas respecto de las cuales no se ha surtido un concurso de méritos[141]: “(i) el consenso entre las autoridades competentes y los grupos étnicos acerca de la definición del sistema y la elección de los docentes; (ii) la existencia de un mandato específico de prevalencia de los miembros de los

pueblos y comunidades en la selección; (iii) la preservación de la diversidad lingüística y el carácter bilingüe de la educación en los pueblos que conserven su idioma propio; (iv) la formación en etnoeducación y (v) la verificación de los conocimientos básicos del respectivo grupo étnico en el que se prestará el servicio, incluida su cultura, tradiciones y cosmovisión”[142].

82. De esa forma, “el nombramiento de los etnoeducadores depende, de una parte, de la concertación con los pueblos indígenas y de las normas especiales sobre conocimiento de la etnoeducación y los idiomas o lenguas propias de los pueblos que las conservan y, de otra parte, de la posibilidad de las comunidades indígenas, en concertación con las secretarías distritales o departamentales, de aplicar el estatuto docente contenido en el Decreto 2277 de 1979, en concordancia con las normas especiales sobre etnoeducación contenidas en los artículos 55 a 62 de la Ley 115 de 1994 y el Decreto Reglamentario 804 de 1995”[143].

83. Con todo, la prerrogativa de la comunidad étnica de proveer los cargos de docentes en vacancia definitiva en las instituciones educativas ubicadas en su resguardos indígenas no es absoluta, pues, además de sujetarse a los parámetros anteriormente referidos, debe cumplir los fines esenciales y sociales del Estado (artículos 1, 2 y 366 de la Carta), la garantía del principio del mérito (artículo 125 superior) y el respeto de los derechos fundamentales de las personas que ocupan el cargo en provisionalidad (artículo 5 de la Constitución).

84. Sobre este aspecto esta Corporación precisó que las autoridades indígenas deben evidenciar que la persona a designar, además de pertenecer a la comunidad, cuenta con las más altas capacidades, competencias, conocimientos e idoneidad ética y pedagógica para garantizar la calidad del servicio educativo a prestar a los niños, niñas y adolescentes de la etnia[144]. A su vez, la autoridad estatal competente, tras recibir la solicitud de nombramiento o aval proferido por parte de la autoridad indígena, debe validar que el docente seleccionado cumpla con los estándares mínimos para ocupar el empleo, pues aun cuando las comunidades étnicas son titulares de un tratamiento especial en relación con la

vinculación, administración y formación de docentes y directivos docentes estatales, “ello no desvirtúa su sometimiento a las normas constitucionales sobre las formas de acceso, permanencia y retiro de la función pública”[145].

85. Ahora bien, el Decreto 481 del 30 de abril de 2025[146] reconoció y estableció el Sistema Educativo Indígena Propio -SEIP-, como política pública de Estado. La normativa reconoció que los pueblos indígenas tienen derecho y autonomía a ejercer su educación propia, a través de sus autoridades y estructuras de gobierno propio, en aplicación del marco constitucional y legal, la Ley de Origen, el Derecho Mayor y Derecho Propio de las comunidades indígenas[147].

86. Entre las varias funciones que asignó el decreto a las autoridades indígenas están (i) administrar la planta de dinamizadores[148] del SEIP que tengan relación laboral, legal y reglamentaria; (ii) conferir aval a los dinamizadores del SEIP que seleccione la comunidad, previo cumplimiento de los criterios, perfiles, procesos y procedimientos, de conformidad con las Leyes de Origen, Derecho Mayor y Derecho Propio; y (iii) liderar y orientar la construcción, implementación, seguimiento y valoración de los procesos educativos indígenas propios, así como las formas y prácticas educativas culturales, las formas propias de comunicación y la investigación propia del SEIP[149].

87. Por otro lado, el decreto referido estableció que los dinamizadores del SEIP tendrán un régimen especial para ejercer sus funciones en los pueblos indígenas y que la naturaleza de la relación laboral especial se fundamenta en la vivencia, la especialidad y autonomía, las relaciones históricas, dinámicas e integrales dentro de los pueblos indígenas. Las funciones generales de los dinamizadores son las de “dirección, planeación, desarrollo, seguimiento, valoración, control, formación, investigación, capacitación, coordinación, orientación, ejecución, revitalización, consolidación de los conocimientos y sabidurías ancestrales y la armonización espiritual, como corresponda según el tipo de dinamizador en los diferentes procesos del SEIP”[150]. Además, el decreto indicó que hay varios tipos de dinamizadores:

político-organizativos, pedagógicos o educadores indígenas, administrativos, culturales o espirituales ancestrales[151].

88. Finalmente, se resalta que ese decreto determinó que en caso de incompatibilidad normativa, se aplicará la disposición más favorable al titular del derecho, con ocasión del tránsito al SEIP[152] y que se establecerán procedimientos, mecanismos y acuerdos que garanticen la articulación entre el SEIP y el Sistema Educativo Nacional, con las entidades de orden nacional, territorial y las autoridades indígenas[153].

III. CASO CONCRETO

89. A continuación, la Sala Segunda de Revisión procede a resolver los problemas jurídicos planteados (§42).

1. La accionante fue víctima de discriminación en razón a su condición de mujer e indígena en el ejercicio de su labor como docente y coordinadora en la institución educativa accionada

90. La Sala estudia el caso de la docente Celia Yaneth Enríquez Valenzuela al interior de la Institución Educativa José Antonio Llorente del municipio de Cumbal -Nariño-. Se trata de una docente con pertenencia étnica y etnoeducadora. Alegó que al ser trasladada a esa institución educativa presentó varias dificultades, obstáculos y tratos discriminatorios por parte del rector de la institución educativa para ejercer su carga académica como docente de matemáticas y, posteriormente, como coordinadora, a pesar de tener aval del Resguardo Indígena del Gran Cumbal y contar con resoluciones de la Secretaría de Educación Departamental de Nariño (§ 2 y 7). Por consiguiente, consideró vulnerados sus derechos al trabajo, a la igualdad de género y étnica, a la diversidad cultural y educación propia.

2. Hechos probados

91. En primer lugar, sobre las condiciones personales y profesionales de la accionante está probado que: (i) Celia Yaneth Enríquez Valenzuela es ingeniera agrícola, magister en ciencias de la educación, con una especialización en curso de gerencia educativa y que está finalizando un doctorado en ciencias de la educación (§ tabla 5); y (ii) pertenece al Resguardo Indígena del Gran Cumbal (§ tabla 1).

92. En relación con su vinculación laboral, está acreditado que (iii) la Secretaría de Educación Departamental de Nariño nombró a la accionante docente etnoeducadora en propiedad, mediante la Resolución No. 1012 del 18 de diciembre de 2015 (§ tabla 1); (iv) la misma entidad, mediante la Resolución 6280 del 31 de octubre de 2024, trasladó a la accionante a la Institución Educativa José Antonio Llorente del municipio de Cumbal para que se desempeñara como docente de aula en el área de matemáticas (§ tabla 1); (v) la mencionada secretaría departamental profirió la Resolución 1797 del 12 de marzo de 2025, por medio de la cual decidió encargar a la docente accionante como directivo docente coordinadora en la institución educativa durante 4 meses[154] (§7); y (vi) la accionante obtuvo aval del Resguardo Indígena Gran Cumbal para ejercer los cargos de docente de aula de matemáticas y de coordinadora (§6, tabla 1 y 4 respectivamente).

3. El rector, como representante de la institución accionada, incurrió en actos de discriminación

93. Esta conclusión se sustenta en un análisis compuesto por varios elementos probatorios que incluyen la declaración de la accionada, la cual no fue controvertida, los documentos allegados al proceso, inferencias lógicas derivadas del análisis probatorio y la confesión del

rector. Los actos de discriminación fueron los siguientes.

94. Renuencia injustificada del rector de la institución educativa a acatar las resoluciones de la secretaría de educación departamental con relación a la accionante. En efecto, a pesar de que la accionante contaba con el aval del Resguardo Indígena del Gran Cumbal y con la resolución proferida por la Secretaría de Educación Departamental de Nariño, el rector se abstuvo de asignarle la carga académica de matemáticas a la accionante.

95. El rector sostuvo que para el momento en que ingresó la accionante a la institución educativa estaba encargado otro profesor para la asignatura de matemáticas, cuyo nombramiento terminó el 31 de diciembre de 2024 (§ tabla 1). Además, aquel señaló que no le asignó carga académica a la accionante por su formación como ingeniera agrícola y no como matemática. De lo anterior da cuenta lo manifestado por el directivo ante el juez de primera instancia en el sentido de que el perfil de la docente “[...] no es el que requiere la institución educativa, más teniendo en cuenta [su] carácter académico y se debe respetar la especialidad, para preservar los buenos resultados en las [Pruebas Saber]” (§ tabla 1). También en oficio dirigido a la Secretaría de Educación Departamental de Nariño, con fecha del 21 de enero de 2025, dicho servidor afirmó que la institución tiene modalidad académica, por lo que no era posible asignarle carga en matemáticas a una ingeniera agrícola.

96. Para la Sala estas razones no resultan jurídicamente válidas ni razonables para impedir que la accionante ejerciera su cargo como docente de matemáticas. Lo anterior porque, de conformidad con el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos directivos docentes y docentes del sistema especial de carrera docente, contenido en la Resolución No. 09317 del 6 de mayo de 2016[155], para ejercer como profesora no licenciada debía acreditarse un título profesional universitario en matemáticas, estadística o ingeniería, sin que se le exigiera experiencia profesional mínima. Estos requisitos los cumplía la accionante en tanto cuenta con un título profesional universitario de ingeniería agrícola y acreditó 14 años de experiencia como docente en matemáticas, biología y física (§ tabla 5).

97. Actos discriminatorios del rector de la institución educativa. La Sala observa un conjunto de actos y situaciones que dan cuenta de que la accionante fue discriminada en la institución educativa por su condición de mujer e indígena. Para mostrar este asunto, la Sala se referirá a varios actos puntuales que fueron objeto de debate en el proceso y que sustentan la conclusión que se acaba de enunciar. La Sala recuerda que la carga de la prueba en los actos de discriminación corresponde en este caso al accionado y no la accionante. Bajo esta pauta, la Sala encuentra acreditado lo siguiente:

Tabla 8. Actos discriminatorios del rector de la institución educativa

Actos que la docente refirió como sospechosos de discriminación laboral

Justificación presentada por el rector

1

La accionante manifestó que, por no tener asignación académica, el rector le indicó que debía permanecer en la biblioteca de la institución educativa y firmar una planilla de asistencia en la secretaría del plantel educativo a la entrada y la salida de la jornada escolar (a las 7 am y 1 pm). Este deber no era exigido a los demás docentes (§ tabla 1 y 5)

Sobre la firma de la planilla, el rector sostuvo que en la secretaria de educación le indicaron que la accionante debía firmar la asistencia diaria porque no había carga académica para asignarle. El rector afirmó lo anterior, pero no probó que efectivamente la secretaría de educación le hubiese hecho dicha recomendación. Ahora bien, el rector guardó silencio sobre la medida de confinar a la docente en la biblioteca, por lo que se tiene tal hecho como probado.

2

La accionante manifestó que no estaba incluida en el listado oficial de profesores (§ tabla 5)

Como anexo a la respuesta de la acción de tutela, aportó una lista de la planta docente de la institución para enero de 2025. Aunque la accionante aparece en dicho listado, no figura con funciones en la institución. Así, la inclusión de la accionante en la lista es un acto formal, pero que no controvierte de manera concreta y directa el acto discriminatorio que se imputa al rector.

3

Afirmó que el rector se dirigió a ella con las expresiones de “docente ilegal” y que ella “estaba ilegal dentro de la institución” y “sobrando en la institución” (§ tabla 5).

El rector no controvirtió este hecho y, en consecuencia, se tiene como probado.

4

Expuso que el 21 de enero de 2025¹³⁹ el rector remitió un oficio a la Secretaría de Educación Departamental de Nariño, mediante el cual solicitó que esa entidad dispusiera de la docente (§ tabla 4)

El rector presentó copia del oficio del 21 de enero de 2025, en el que indicó a la Secretaría Departamental de Educación que no era posible “entregarle asignación académica” a la docente. Esto, por cuanto la institución educativa es de modalidad académica y porque la planta docente está completa. En consecuencia, solicitó a esa entidad “disponga de la plaza de la docente a una Institución Educativa donde se necesite el perfil”. En el mismo escrito solicitó “la renovación de la temporalidad del docente de matemáticas que necesita el colegio, el licenciado en matemáticas Luis Antonio Rodríguez”. Se trata de una confesión del rector, por lo que la Sala tiene el hecho como probado.

5

Según la accionante el rector manifestó “el último docente que había llegado a la institución debía irse”, según el rector era ella; no obstante, otro profesor había llegado después de ella,

un profesor de informática (§ tabla 5)

El rector no controvertió este hecho y, en consecuencia, se tiene como probado.

6

El rector se dirigió en dos ocasiones ante el Concejo Municipal de Cumbal, en el que mencionó a la docente, manifestando su inconformidad con que la accionante trabajara en la institución por ser ingeniera agrícola (§ tabla 1 y 5).

El rector señaló que en la sesión del concejo municipal no mencionó a la accionante y se limitó a manifestar ante esa corporación las dificultades del centro educativo con el nombramiento de personal administrativo y operativo. Sin embargo, el directivo no aportó documentos que justifiquen que ello fue así, por lo que se tiene aquel como hecho probado.

7

El rector remitió a la comisaría de familia una queja en contra de la accionante, sin agotar el procedimiento interno institucional, por una situación disciplinaria en la que estuvo involucrada su hija, estudiante del mismo centro educativo (§3).

El rector, en la respuesta a la acción de tutela manifestó que recibió una queja de una madre de una estudiante del grado 10-1 en la que manifestó que la accionante y otra profesora realizaron actos de hostigamiento contra esa estudiante. El rector señaló que activó la ruta de atención correspondiente y el comité escolar de convivencia tomó las medidas necesarias, las cuales no pueden tenerse como acciones persecutorias contra la docente accionante.

Ahora bien, en el expediente se observa un oficio en el que el rector remite la queja de la madre de la estudiante del grado 10-1 a la Comisaría de Familia de Cumbal para el restablecimiento de derechos de esa estudiante, como causa de un presunto acoso y daño al buen nombre por parte de la accionante y la otra docente (§3).

El rector no aportó los documentos que dan cuenta de una ruta previa y tampoco de las razones por las cuales dedicó remitir el caso.

8

En sede de revisión, la accionante manifestó que el rector recientemente no le ha permitido reunirse con los otros profesores indígenas (§ tabla 5).

Frente a esa situación, el rector guardó silencio, aunque se corrió traslado de la declaración.

En esa medida, como el directivo no controvertió ese hecho ni aportó pruebas que desvirtuaran esa situación, se tiene como hecho probado.

98. De acuerdo con los actos descritos y dada la ausencia de justificación para el trato desigual o la insuficiencia de esta, la Sala concluye que dichos actos están fundados en criterios sospechosos y que constituyen actos de discriminación. En efecto, bajo la apariencia del buen servicio, se excluyó, invisibilizó y obstaculizó el desempeño docente de la accionante.

99. Se le excluyó porque no se le asignaron funciones en matemáticas y porque el rector la calificó como docente ilegal, a pesar de tener el título profesional y la experiencia para el efecto y el acto de nombramiento. La falta de una finalidad imperiosa y de motivación mínima para dicha exclusión, se refuerza con la expedición de la Resolución No. 7 del 31 de julio de 2025[156], que asignó funciones a la docente en un acto administrativo con motivaciones generales y sin mayor justificación para el efecto, pues el acto no motivó por qué solamente hasta esa fecha se procedió a asignar la carga académica a la accionante y no en noviembre de 2024, cuando inicialmente fue trasladada a la institución accionada (§

tabla 4).

100. Se le invisibilizó porque se le marginó de permanecer en las aulas y demás espacios de la institución educativa, y se le confinó a permanecer en la biblioteca; además, si bien aparecía en el listado de docentes no tenía asignada carga académica. Por último, se le obstaculizó el ejercicio de su empleo al poner a disposición de la secretaría de educación el cargo para el cual fue nombrada, bajo la excusa de que la carga estaba completa, cuando de manera simultánea el rector solicitó la prórroga del nombramiento del docente de matemáticas, lo que descarta cualquier relación de lo actuado con la adecuada prestación del servicio, razón por la cual se trata de actos de discriminación.

101. Asimismo, el directivo obstaculizó la labor de la accionante al acudir ante el concejo municipal para exponer las problemáticas en materia de nombramientos y al referir que el último docente en ingresar a la institución debía irse debido a la reducción de la matrícula estudiantil y al no necesitar más profesores de matemáticas, pues lo cierto es que ella no fue la última en incorporarse al centro educativo, sino un profesor de informática (§ tabla 8). Como se expuso anteriormente, la razón que adujo el rector no tiene ninguna relación con el servicio, lo que confirma la actuación como una de carácter discriminatorio.

102. La Sala considera que el propósito de remitir la queja a la comisaria de familia tuvo como propósito obstaculizar el ejercicio de las funciones de la accionante, pues no hay pruebas que den cuenta de razones objetivas que mostraran la posible comisión de hechos que dieran lugar a un restablecimiento de los derechos de la menor. Este hecho, leído en conjunto con los demás, da cuenta de una estrategia sistemática para impedir el ejercicio de las funciones de la docente.

103. En esta línea, esta Sala encuentra que los actos de discriminación no han sido aislados ni esporádicos, al contrario, han sido consecutivos y recientes. De ello da cuenta la situación

informada por la accionante acerca de que el rector no permite que la accionante se reúna con los otros docentes indígenas para discutir el proyecto educativo comunitario y realizar un cabildo estudiantil. Esto permite evidenciar claramente que los actos de discriminación han continuado en el tiempo y la vulneración a los derechos fundamentales de la accionante persiste.

104. La asamblea extraordinaria de docentes organizada por el rector fue un acto discriminatorio. Una de las situaciones que ha generado especial debate a lo largo del proceso es la asamblea extraordinaria de docentes convocada por el rector y realizada el 25 de marzo de 2025. La accionante anexó un audio de dicha asamblea extraordinaria. De las manifestaciones de la accionante, que no fueron controvertidas por el rector, y de la grabación del acta de la reunión, la Sala concluye lo siguiente.

105. Primero, que el rector convocó a los docentes, quienes no tenían conocimiento de cuál era el motivo de la asamblea extraordinaria, como lo sostuvo la accionante en la diligencia de declaración y también algunos docentes en la reunión (§ tabla 5). En este sentido, la grabación da cuenta de que algunos docentes manifestaron su desconocimiento del propósito de la reunión. Estas manifestaciones no fueron controvertidas por el rector y se tienen como probadas[157].

106. Segundo, de acuerdo con el audio y el acta, la Sala concluye que en este caso se sometió a discusión la designación como coordinadora de la accionante que hiciera la secretaría departamental de Nariño. El rector y algunos docentes manifestaron dudas respecto de la necesidad de un coordinador en la institución educativa, de la falta de consulta a la institución y de considerar las hojas de vida de docentes del colegio[158]. Conforme a lo probado con el audio y con el acta de la asamblea, el directivo fue quien impulsó a los docentes a votar si estaban de acuerdo o no con la resolución mediante la cual se encargó temporalmente a la accionante para el cargo de coordinadora en los siguientes de términos:

“NO ESTÁN DE ACUERDO CON EL PROCESO ADELANTADO PARA LA DESIGNACION DE COORDINADOR PARA LA INSTITUCIÓN

NO = 33 VOTOS

SI = 12 VOTOS

EN BLANCO = 4 VOTOS”[159]

107. Durante el desarrollo de la asamblea la accionante manifestó estar en desacuerdo con adelantar una votación sobre una decisión contenida en un acto administrativo[160]. No obstante, el rector procedió a continuar con la votación y señaló su discrepancia con la forma en la que la secretaría de educación departamental y el resguardo indígena del Gran Cumbal adoptaron esa decisión sin consultársela[161]. También afirmó “no tener miedo” a efectuar la votación y que el acto administrativo tenía errores[162].

108. En adición, algunas profesoras y la accionante manifestaron que la convocatoria a asamblea extraordinaria les resultaba improcedente por existir un acto administrativo sobre la materia tratada en ella y que tal proceder resultaba en un ataque a la docente Celia Yaneth en su persona y en su calidad de mujer indígena[163].

109. De otro lado, en el acta de la asamblea extraordinaria no se encuentra el nombre ni la firma de la accionante, a pesar de que sí estuvo presente y participó en aquella[164].

110. De conformidad con lo anterior, esta Sala de Revisión considera que la asamblea extraordinaria de docentes convocada por el rector constituyó un claro acto discriminatorio en contra de la accionante, fundado en razones de género y por su pertenencia étnica. Como

en los tratos discriminatorios descritos anteriormente, el propósito de la asamblea era discutir el acto administrativo y por esa vía justificar formas de exclusión y obstaculización frente al ejercicio de las funciones como coordinadora de la accionante, tras un velo justificado artificialmente en razones de servicio y escudado en un aparente ejercicio participativo.

111. Adicionalmente, para la Sala no hay fundamento constitucional o legal que sustente que la asamblea de profesores sea el escenario para discutir las decisiones de la secretaría departamental de educación o sobre el aval de la comunidad indígena para el actuar de una docente. Si el rector estaba en desacuerdo con la resolución que encargó a la accionante temporalmente en el cargo de docente, por razones como la insuficiencia de estudiantes para nombrar a una coordinadora, debió acudir a la jurisdicción de lo contencioso administrativo y demandar el acto. El argumento según el cual no podía demandar aquel porque no consignó que procedían recursos, no impedía demandarlo, de conformidad con el artículo 161 del CPACA.

112. Por el contrario, el rector insistió en llevar a votación el aprobar o no, como institución educativa, la resolución referida, lo cual efectivamente llevó a que se discutiera si era procedente la idoneidad del encargo de la accionante en la institución[165]. Ese actuar evidencia una oposición directa del rector de cara a que la accionante ejerciera el cargo de coordinadora, siendo la única mujer indígena coordinadora para ese momento, lo que hace inferir la negativa a que ella tuviera un cargo directivo en la institución que para el momento era dirigida por hombres. Ello resultó en una evidente discriminación contra la docente Celia Yaneth como mujer e indígena.

113. Esta Sala resalta que el rector desconoció el fundamento de género y étnico que motivó el aval de la comunidad indígena y que sirvió como fundamento a la Resolución 1797 del 12 de marzo de 2025. Al respecto, la Sala comparte la postura de la comunidad. El resguardo indígena sostuvo que el rector desconoció los procesos organizativos de la educación propia

de los pueblos indígenas (§74). En particular, indicó que en el centro educativo hay 1.342 estudiantes, de los cuales 1.241 son estudiantes indígenas del resguardo (596 masculinos y 645 femeninas), 101 son estudiantes no indígenas (61 masculinos y 40 femeninas). En esa medida, el 92,4 % de los estudiantes son indígenas y la mayoría de ese porcentaje y de la población estudiantil son mujeres indígenas (§ tabla 4).

114. Por otro lado, el resguardo indígena recibió una solicitud de parte de padres y madres de familia, en la cual exigían al resguardo indígena el nombramiento de una coordinadora mujer que asumiera la responsabilidad para el acompañamiento y orientación a las niñas, en un contexto en el que los directivos eran hombres, a pesar de contar la institución con una población de 685 niñas.

115. Lo anterior evidencia que en el colegio se requería una coordinadora docente mujer indígena con el objetivo de garantizar los derechos de la población femenina y étnica. A pesar de que el rector reconoció que en la institución la educación propia se trabaja de manera transversal en las diferentes áreas y proyectos pedagógicos (§ tabla 4), aunque en rigor no es una institución de educación propia, obstruyó con su actuar la participación de una docente indígena como coordinadora, frente a la necesidad de garantizar los derechos de la población de estudiantes mujeres indígenas.

116. Renuencia del rector para asignar las funciones de coordinadora a la accionante. Está acreditado que, en la resolución del 28 de marzo de 2025, el rector le entregó formalmente a la accionante algunas funciones relacionadas con el encargo de coordinadora. Sin embargo, dichas funciones no correspondían a las establecidas para ese empleo. En particular, la accionante alegó que a un directivo docente coordinador no le correspondía, por ejemplo, la función de vigilar a los estudiantes en el desayuno.

117. En el oficio en el que el directivo le asignó a la accionante las funciones temporales

como coordinadora se enlistan las siguientes:

- “Coordinar y realizar un seguimiento al proyecto de padres, madres y/o cuidadores;
- diseñar e implementar estrategias para mejorar el bienestar de la comunidad educativa enfatizando en los estudiantes;
- apoyar el proyecto de gestión de riesgo en la institución educativa y su articulación con el PEI,
- coordinar la correcta prestación del servicio del restaurante escolar, para ello debe desarrollar estrategias de seguimiento y monitoreo;
- realizar una matriz de ausentismo de docentes e implementar estrategias de apoyo;
- apoyar el plan de trabajo presentado por orientación escolar y el docente de apoyo (revisión de ajustes al PIAR)”[166].

118. No obstante, según el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos directivos docentes y docentes del sistema especial de carrera docente del Ministerio de Educación Nacional[167], a los coordinadores o directivos docentes se les asignan funciones dependiendo de la competencia a desarrollar, esto es, las relacionadas con la planeación y organización, cultura institucional, gestión estratégica, clima escolar, relaciones con el entorno, diseño pedagógico, seguimiento académico, prácticas pedagógicas, gestión de aula, entre otras. De todas las 44 funciones que se atribuyen a los coordinadores[168], el rector solamente le asignó a la accionante funciones secundarias como apoyar el proyecto de gestión de riesgo en la institución educativa y su articulación con el PEI[169], así como otras meramente administrativas, en orden a coordinar y realizar un seguimiento al proyecto de padres, madres y/o cuidadores, coordinar la correcta prestación del servicio del restaurante escolar o realizar una matriz de ausentismo de docentes e implementar estrategias de apoyo.

119. De otro lado, el rector manifestó que no era viable tener tres coordinadores en la institución porque dicho centro no contaba con más de 1400 estudiantes, de conformidad con el Decreto 3020 de 2002 (§ tabla 1). Es cierto que el artículo 10 de ese decreto establece que la respectiva entidad territorial designará coordinadores de acuerdo al número de estudiantes en cada institución educativa y que para contar con 3 coordinadores el número de estudiantes debe alcanzar 1400 y que este número no se acreditó en el caso concreto, pues tanto el resguardo indígena como el rector en sus respuestas en sede de revisión precisaron que el colegio tiene entre 1342[170] y 1360[171] estudiantes, respectivamente (§ tabla 4 y 6). Sin embargo, ello no justifica la realización de actos discriminatorios, pues sus discrepancias contra el acto podían ventilarse ante la jurisdicción contencioso administrativo y, en todo caso, el acto lo expidió la secretaría departamental de educación y contó con el aval de la comunidad (§92). En esta misma línea, el argumento según el cual se debía consultar a la institución educativa, no se sustentó jurídicamente y, en cualquier caso, la falta de consulta no habilitaba al rector, como representante de la institución, a realizar actos discriminatorios contra una docente.

120. Para la Sala tal actuar también constituye una discriminación en contra de la accionante, pues el reparto desigual de funciones es evidente frente a aquellas que deben ejercer los coordinadores de una institución educativa. En efecto, esta asignación arbitraria de labores se corresponde con aquellos actos de exclusión, invisibilización y obstaculización al desempeño profesional de la accionante, en tanto está orientada a excluirla de su rol como directiva docente coordinadora, con incidencia en asuntos propios de la planeación y estrategias pedagógicas del centro educativo, la invisibiliza de la gestión para la cual fue nombrada temporalmente al asignarle labores propias del nivel administrativo e impide el cumplimiento de las funciones que le corresponde ejecutar de conformidad con la regulación que para el efecto expidió el Ministerio de Educación Nacional.

121. Estos actos de discriminación representan una negación de la participación de las mujeres indígenas en el ámbito escolar, lo que vulnera los derechos fundamentales de la

accionante, desde una perspectiva individual, e impacta la calidad del servicio, desde una perspectiva colectiva y como un elemento de la etnoeducación. Para la Sala, es difícil sostener que una institución educativa cumpla el estándar de calidad, si las mujeres con pertenencia étnica, altamente preparadas y con experiencia, no pueden participar en la gestión educativa ni ejercer cargos de dirección. Se trata de una resistente a la inclusión de mujeres indígenas en cargos de dirección, lo que evidencia una discriminación interseccional.

122. Además, el aval que el resguardo otorgó, en ejercicio de su autonomía y como expresión de la diversidad étnica, responde a una necesidad pedagógica que tiene que ver justamente con la calidad y no se trata de una cuestión puramente administrativa. Al respecto, los actos de discriminación impidieron que el Resguardo Indígena del Gran Cumbal ejerciera el derecho a establecer y participar en la conformación de docentes en una institución que, aunque no aplica el sistema propio de educación, tiene un componente transversal intercultural, como lo reconoció el rector.

123. Como se expuso (§69 y 70), el derecho fundamental a la etnoeducación es una de las formas en las que se ejerce y desarrolla la diversidad cultural de los pueblos indígenas y una de las formas en que se materializa ese derecho es al ejercer la facultad que tienen los resguardos indígenas de organizar, gestionar y difundir sus saberes y educación. En tal sentido, obstaculizar el desarrollo y materialización de la voluntad de las comunidades indígenas sobre sus formas y organización de enseñanza constituye una afectación a la diversidad étnica y cultural. Además, la Sala reitera que la vulneración al derecho fundamental a la etnoeducación o educación propia no solamente recae en la comunidad indígena, sino que también puede vulnerarse desde una perspectiva individual, como consecuencia de las dos dimensiones en que se expresa (§73). Así, el desconocimiento del aval otorgado, sumado a los varios actos de discriminación, provocaron que se trasgrediera la dimensión individual del derecho a la etnoeducación del que es titular la accionante.

124. Finalmente, no solo quedó acreditado que el rector de la institución educativa accionada

discriminó a la accionante debido a su género y pertenencia étnica, sino que por las mismas razones incurrió en actos de acoso laboral, en la modalidad de discriminación laboral. Eso por: (i) las manifestaciones contra la accionante de no tener las calidades profesionales para desempeñar los cargos; (ii) comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; (iii) la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, como la asignación de tareas no contempladas para el cargo de coordinador; y (iv) un trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados, como imponerle firmar asistencia de entrada y de salida ante la secretaría de la institución educativa y permanecer en la biblioteca.

4. La secretaría de educación departamental vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad de género y étnica, a la diversidad cultural y a la educación propia de una por el trámite otorgado a la queja disciplinaria formulada

125. La Sala de Revisión encuentra que la secretaría de educación accionada también desconoció los derechos fundamentales de la accionante, pues a pesar de que acudió a esa entidad para presentar una queja contra el rector de la institución educativa, no la tramitó oportunamente.

126. El 24 de enero de 2025, la accionante interpuso la mencionada queja por los hechos de discriminación cometidos por el rector de la institución donde presta sus servicios (§5). En concreto, solicitó investigar la situación presentada en la institución, que se le garantizaran sus derechos laborales con la asignación de la carga académica y se adoptaran las medidas necesarias para evitar futuras situaciones de discriminación. También solicitó que se le informara oportunamente de las acciones adelantadas en el caso[172]. Tan solo el 7 de febrero de 2025, la entidad respondió que tramitaría el asunto y le informaría sobre los hallazgos[173]. Sin embargo, la accionante afirmó que, para el momento de la interposición de la acción de tutela, no recibió respuesta adicional al respecto.

127. En relación con estos hechos, la secretaría de educación departamental accionada respondió, en sede de revisión, que al consultar a la oficina de control interno de la Gobernación de Nariño, no encontró información respecto de la queja mencionada, y que quizá la queja se encontraría en la Procuraduría Regional del Departamento de Nariño con ocasión del ejercicio del poder preferente. También afirmó que no existen quejas adicionales por parte de la accionante en esa dependencia[174].

128. La Sala considera que la entidad se contradice porque, de un lado, respondió a la accionante que iba a tramitar la queja contra el rector y que le informaría sobre el avance de la investigación, pero por otro lado respondió que no tenía conocimiento de la mencionada queja.

129. Todo lo anterior da cuenta de una omisión de la secretaría de educación de tramitar oportunamente la queja disciplinaria y del incumplimiento de sus funciones en la materia. Este incumplimiento es particularmente grave, pues se trata de una queja presentada por una mujer con pertenencia étnica y que puso en conocimiento actos de discriminación. Así, la entidad pública no aplicó el enfoque de género para tramitar una queja que tenía como propósito poner en conocimiento una situación que relacionada con actos de discriminación y un entorno laboral libre de violencia. Sobre el particular, el Estado no puede convertirse en un segundo agresor de las mujeres al omitir tramitar y decidir denuncias estrechamente relacionadas con su condición de mujer.

130. Ahora bien, esta omisión en tramitar la queja sin enfoque de género también impactó la gestión frente al ejercicio efectivo de los cargos de la accionante, dado que la ausencia de trámite impidió que la secretaría conociera el entorno de la docente, marcadamente masculinizado, y la necesidad de aplicar un enfoque de género e intercultural derivado de la población estudiantil y su enfoque. En esa medida, dicha omisión de la entidad accionada

causó una vulneración al trabajo, a la igualdad de género y étnica, a la diversidad cultural y a la educación propia de la accionante.

131. Finalmente, sobre la obligación que tienen todas las autoridades públicas y particulares de aplicar el enfoque de género en sus actuaciones y en particular cuando están relacionadas con acoso laboral o discriminación, esta Sala resalta que los jueces de instancia no realizaron un análisis con enfoque de género para evaluar los hechos y pruebas contenidas en la presente acción de tutela. Por ello es necesario prevenirlas para que integren y apliquen la perspectiva de género en la resolución de las causas judiciales puestas en su conocimiento.

5. Sobre la necesidad de concertación para la provisión del cargo de coordinador

132. El rector sostuvo que a la institución educativa no le es aplicable el Decreto 481 de 2025, argumentando que atiende tanto a población estudiantil indígena como no indígena. Por su parte, la Secretaría de Educación Departamental aclaró (con fundamento en el Decreto 1345 de 2023) que los pueblos indígenas son autónomos y que, en el presente caso, el Resguardo Indígena de Cumbal otorgó el aval expreso a la docente para desempeñar el cargo de coordinadora. Adicionalmente, según certificación del propio resguardo, la institución cuenta con 1.341 estudiantes, de los cuales 1.241 son indígenas registrados en SIMAT y en el censo del resguardo, lo cual evidencia que la institución se enmarca en la categoría de establecimiento educativo indígena para efectos de la aplicación del Decreto 481 de 2025[175].

133. Ese decreto se encuentra vigente[176], por lo que en la actualidad la secretaría departamental, la institución educativa y el resguardo indígena tienen el deber de establecer mecanismos y acuerdos que garanticen la articulación entre el SEIP y el Sistema Educativo Nacional[177]. De esa forma, resulta necesario que tanto las entidades accionadas como el resguardo indígena se articulen adecuadamente y, en ejercicio del proceso de concertación,

evalúen y determinen la necesidad de contar con un tercer coordinador y considerar el perfil de la accionante para el efecto.

6. Conclusión

134. La Sala concluye que el rector, como representante de la institución, incurrió en varios actos discriminatorios reiterados y realizados públicamente contra la accionante en el ámbito laboral, debido a su condición de mujer indígena. Esto, a pesar de que la accionante contaba con la experiencia y los requisitos exigidos por la normativa para ejercer sus cargos, los cuales le fueron asignados mediante actos administrativos de soporte y con el aval de su comunidad étnica. Ello causó una vulneración a los derechos fundamentales al trabajo, a la educación propia (dimensión individual) a la igualdad de género y étnica para ejercer en condiciones equitativas su labor docente. Además, se acreditó que los mismos hechos constituyen actos constitutivos de acoso laboral en la modalidad de discriminación laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

135. En consecuencia, el rector, representante de la institución educativa accionada, no solamente desconoció los derechos fundamentales individuales de la accionante, sino que por igual desconoció los derechos a la diversidad étnica y cultural y a la etnoeducación del Resguardo Indígena del Gran Cumbal (dimensión colectiva).

136. Por otro lado, la Secretaría de Educación Departamental de Nariño vulneró los derechos fundamentales a la accionante al trabajo, a la igualdad de género y étnica para ejercer en condiciones equitativas su labor docente, pues no realizó las gestiones necesarias, en particular en tramitar adecuadamente la queja disciplinaria contra el rector y así gestionar adecuadamente el ejercicio de las funciones del cargo de la accionante.

137. Por último, es necesario que la secretaría departamental de educación, la institución educativa y el resguardo indígena adelanten un proceso de concertación orientado a evaluar si subsisten las necesidades del servicio de cara a designar un tercer coordinador, para lo cual deberán tener en cuenta a la accionante.

7. Remedios y órdenes por proferir

138. Conforme a lo expuesto, la Sala revocará la sentencia de segunda instancia proferida el 26 de mayo de 2025 por el Juzgado 001 Civil del Circuito de Ipiales, que declaró improcedente la acción de tutela y revocó parcialmente la decisión de primera instancia del 21 de abril de 2025 dictada por el Juzgado Promiscuo Municipal de Cumbal, Nariño. En su lugar, se concederá el amparo a los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad de género y étnica, a la diversidad cultural y educación propia invocados por la parte actora.

139. Así las cosas, y con el fin de hacer frente a la situación identificada de vulneración a esos derechos fundamentales en el presente caso y prevenir que las acciones y omisiones que dieron lugar a la presentación de la tutela continúen y se repitan, se ordenará a la Institución Educativa José Antonio Llorente de Cumbal, representada por el rector, a (i) ofrecer disculpas públicas a la accionante por los actos de discriminación causados, de acuerdo con las consideraciones jurídicas 93 a 124; (ii) difundir y explicar de forma pedagógica los fundamentos y decisión de la presente providencia a toda la comunidad académica de la institución educativa; y (iii) remitir al juez de primera instancia un informe sobre el cumplimiento de las órdenes precedentes.

140. Adicionalmente, para evitar que se perpetúen actos de discriminación en las instituciones educativas del departamento, se le advertirá al rector, como representante de la institución educativa accionada, abstenerse de incurrir en tratos discriminatorios como los ocurridos contra la accionante, y se le advertirá a la Secretaría de Educación Departamental

de Nariño para que continúe con el trámite de la queja formulada por la accionante contra el rector, con aplicación del debido proceso. De igual forma, se remitirá copia de esta sentencia a la Procuraduría General de la Nación para que decida si ejercer el poder preferente o la vigilancia administrativa respecto de la investigación disciplinaria reclamada por la accionante contra el rector de la institución.

141. De otra parte, se ordenará a las entidades accionadas y al resguardo indígena que adelanten un proceso de concertación orientado a evaluar si subsisten las necesidades del plantel educativo que dieron lugar al encargo de la accionante como tercera coordinadora académica y considerar su perfil para el efecto.

142. De igual forma, esta Sala de Revisión conminará a la Secretaría de Educación Departamental a adoptar medidas orientadas a prevenir el acoso laboral y fortalecer el enfoque de género y étnico en las instituciones oficiales con población indígena. Esas medidas pueden incluir procesos pedagógicos de formación para el personal docente y directivo, mecanismos de atención temprana y el diseño de protocolos internos diferenciados, en coordinación con las autoridades étnicas cuando corresponda, en virtud de lo exigido por la Ley 1010 de 2006 (§65). Tales actuaciones tienen como propósito erradicar la resistencia a los nombramientos avalados por autoridades tradicionales y la falta de mecanismos internos para prevenir prácticas discriminatorias a pesar del cumplimiento de los requisitos para el efecto, lo cual puede poner en riesgo el servicio educativo en contextos de diversidad étnica.

143. Por último, se prevendrá a las autoridades judiciales de instancia a capacitarse en enfoques diferenciales, particularmente en el étnico y de género. Para este último deben acudir a la Herramienta virtual de apoyo para la identificación e incorporación de la perspectiva de género desde el enfoque diferencial en las sentencias, publicada por la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, con el fin de atender a los criterios orientadores para la identificación de los casos en los que se hace imperativa la introducción

de la perspectiva de género para la resolución de las causas judiciales puestas en su conocimiento[178].

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia de segunda instancia proferida, el 26 de mayo de 2025 por el Juzgado 001 Civil del Circuito de Ipiales, que revocó la decisión de primera instancia proferida el 21 de abril de 2025 por el Juzgado Promiscuo Municipal de Cumbal, Nariño. En su lugar, AMPARAR los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad de género y étnica, a la diversidad cultural y educación propia de Celia Yaneth Enríquez Valenzuela invocados en la acción de tutela contra la Institución Educativa José Antonio Llorente de Cumbal -Nariño- y la Secretaría de Educación Departamental de Nariño.

SEGUNDO. ORDENAR a la Institución Educativa José Antonio Llorente de Cumbal, Nariño, representada por su rector, Segundo Agustín Cuaspud Guaitarilla, o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia: (a) ofrezca disculpas públicas a Celia Yaneth Enríquez Valenzuela por los actos de discriminación causados en su contra, de acuerdo con las consideraciones jurídicas 93 a 124 de esta providencia. Igualmente que, en el término de cinco (05) días siguientes a la notificación del presente fallo, (b) difunda y explique de forma pedagógica los fundamentos de la presente decisión a toda la comunidad de la institución educativa.

Una vez vencido el término para el cumplimiento de esta orden, el rector deberá acreditar el cumplimiento de la misma ante el juzgado de primera instancia en el término máximo de veinte (20) días siguientes a la notificación de esta providencia.

TERCERO. ADVERTIR a la Institución Educativa José Antonio Llorente de Cumbal, Nariño, representada por el rector, para que, en lo sucesivo, se abstenga de realizar actos de discriminación contra los integrantes de la comunidad educativa, como los realizados contra la accionante.

CUARTO. ORDENAR a la Secretaría de Educación Departamental de Nariño que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, continúe con el trámite de la queja disciplinaria promovida por Celia Yaneth Enríquez Valenzuela en contra de Segundo Agustín Cuaspud Guaitarilla.

QUINTO. REMITIR copia de esta sentencia a la Procuraduría General de la Nación para que decida si ejercer el poder preferente o la vigilancia administrativa respecto de la investigación disciplinaria presentada por Celia Yaneth Enríquez Valenzuela contra Segundo Agustín Cuaspud Guaitarilla.

SEXTO. ORDENAR a la Secretaría de Educación del Departamento de Nariño, al Resguardo Indígena del Gran Cumbal y al rector, como representante de la Institución Educativa José Antonio Llorente que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, adelanten un proceso de concertación orientado a evaluar si subsisten las necesidades del plantel educativo que dieron lugar al encargo de la accionante como directivo docente coordinador y considerar su perfil para el efecto.

SÉPTIMO. CONMINAR a la Secretaría de Educación Departamental a adoptar medidas orientadas a prevenir la discriminación y el acoso laboral y fortalecer el enfoque de género y étnico en las instituciones oficiales con población indígena en su jurisdicción. Esas medidas pueden incluir procesos pedagógicos de formación para el personal docente y directivo, mecanismos de atención temprana, y el diseño de protocolos internos diferenciados, en coordinación con las autoridades étnicas cuando corresponda, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

OCTAVO. PREVENIR al Juzgado 001 Civil del Circuito de Ipiales y al Juzgado Promiscuo Municipal de Cumbal, Nariño, para que se capaciten en la aplicación de enfoques diferenciales, especialmente en enfoque étnico y de género, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

NOVENO. LIBRAR, por la Secretaría General de la Corte Constitucional, la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase,

JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ

Magistrado

LINA MARCELA ESCOBAR MARTÍNEZ

Magistrada

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

[1] El escrito de tutela anexó copia de la Resolución No. 1012 del 18 de diciembre de 2015. Expediente digital T-11.289.813, archivo “002DemandaTutela.pdf., pp. 15 a 17.

[2] El escrito de tutela anexó copia de la Resolución 6280 del 31 de octubre de 2024. Ib., pp. 18 a 21.

[3] Ib., p. 2.

[4] La accionante anexa (i) queja del 4 de marzo de 2025 de una madre de una estudiante de la institución educativa accionada contra la accionante; (ii) oficio del rector del 11 de marzo de 2025 en el que remite esa queja a la Comisaría de Familia de Cumbal; (iii) carta de la directora del grado 10-1 de la institución educativa accionada dirigida al rector, en la que

expuso un incidente disciplinario que involucró varios estudiantes de ese curso, y varias actas de compromiso de estudiantes y padres de familia de no incurrir en los hechos de indisciplina, incluida el acta en la que firma la accionante y su hija, la cual pertenece a ese grado. Ib., pp. 50 a 54 y 58 a 65.

[5] Ib., p. 3.

[6] Ib., p. 2.

[7] El escrito de tutela anexó copia del documento del 29 de enero de 2025 que otorga el aval del resguardo indígena para que Celia Yaneth Enríquez Valenzuela ejerza como coordinadora en la institución educativa accionada y documento “acta de compromiso entre el Resguardo Indígena del Gran Cumbal y educadora indígena nombrada bajo el amparo del Decreto 1345 del 2023” con fecha del 20 de febrero de 2025 y. Ib., p. 46 a 49.

[8] El escrito de tutela anexó copia de la Resolución 1797 del 12 de marzo de 2025. Ib., pp. 32 a 34.

[9] Ib., p. 11.

[10] Expediente digital T-11.289.813, archivo “005AutoAdmite.pdf”.

[11] Expediente digital T-11.289.813, archivo “002DemandaTutela.pdf”.

[12] Ib., pp. 10 a 11.

[13] Ib., p. 10.

[14] Expediente digital T-11.289.813, archivo “005AutoAdmite.pdf”.

[15] Expediente digital T-11.289.813, archivo “009ContestacionTutela.pdf”.

[16] Ib. pp. 1 a 2.

[17] Expediente digital T-11.289.813, archivo “015ContestacionTutela.pdf”.

[18] Expediente digital T-11.289.813, archivo “018ContestacionTutela.pdf”.

[19] Expediente digital T-11.289.813, archivo "012ContestacionTutela.pdf".

[20] Expediente digital T-11.289.813, archivo "020SentenciaPrimeraInstancia.pdf".

[21] Expediente digital T-11.289.813, archivo "023Impugnacion.pdf".

[22] Expediente digital T-11.289.813, archivo "004SentenciaSegundaInstancia".

[23] Expediente digital T-11.289.813, archivo "001 SALA A-AUTO DE SALA DE SELECCION 28-AGOSTO-2025 NOTIFICADO 12-SEPTIEMBRE-2025.pdf".

[24] Expediente digital T-11.289.813, archivo "004 T-11289813 Auto de Pruebas 23-Sep-2025.pdf".

[25] Expediente digital T-11.289.813, archivo "017 T-11289813_Consulta_Base_de_Datos.pdf".

[26] La Secretaría General de esta Corporación comunicó el auto de pruebas a las partes y autoridades oficiadas mediante los oficios OPT-A-628-2025 y OPT-A629-2025 del 26 de septiembre de 2025. Expediente digital T-11.289.813, archivos "005 T-11289813_OFICIO_OPT-A-628-2025_Pruebas.pdf" y "007 T-11289813_OFICIO_OPT-A-629-2025_Pruebas.pdf".

[27] Para sustentar su respuesta adjuntó (i) constancia de la vinculación laboral de la accionante a la institución con fecha del 30 de septiembre de 2025; (ii) copia de la Resolución 6280 del 31 de octubre de 2024, (iii) copia de la Resolución 1797 del 12 de mayo de 2025, (iv) copia de respuesta del 26 de marzo de 2025 del rector a la accionante sobre la asignación de funciones de coordinadora; (v) copia de Resolución 8002 del 17 de diciembre de 2024 que prorrogó el nombramiento temporal realizado mediante resolución 4680 del 20 de septiembre de 2024 al docente Luis Antonio Rodríguez Ibarra; (vi) copia de Resolución 4680 del 20 de septiembre de 2024; (vii) Resolución No. 7 del 31 de julio de 2025 de la Institución Educativa José Antonio Llorente mediante el cual realizó la asignación académica a la accionante de la asignatura de matemáticas del grado 7° 1-2-3-4-5, con intensidad de 5 horas diarias y 25 períodos en total y la dirección del grado 7-1; (viii) Acta de asamblea extraordinaria de docentes del 25 de marzo de 2025 de la institución educativa accionada; (ix) Resolución 8376 del 29 de julio de 2025 de la Secretaría de Educación de Nariño,

mediante la cual se trasladó al docente Luis Antonio Rodríguez Ibarra hacia la Institución Educativa Agroturística de Bomboná,- sede 1 del municipio de Consacá, Nariño, como docente tutor en el área de matemáticas; (x) Documento titulado “Educación Complementaria en armonía con los conocimientos académicos y los saberes propios en la Institución Educativa José Antonio Llorente. Expediente digital T-11.289.813, archivo “013 Institución Educativa José Antonio Llorente.pdf”.

[28] “Por el cual se reconoce y establece el Sistema Educativo indígena Propio – SEIP- de los pueblos y comunidades indígenas de Colombia, como Política Pública de Estado y se dictan otras disposiciones”.

[29] “Estatuto Docente. Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente”.

[30] “Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente”.

[31] Expediente digital T-11.289.813, archivo “015 Rta. Secretaria de Educacion de Nariño.pdf”.

[32] Expediente digital T-11.289.813, archivo “014 Rta. Resguardo Indigena del Gran Tumbal.pdf”

[33] Explicó el proceso de selección y nombramiento de un educador indígena: (i) el cabildo indígena del Resguardo del Gran Cumbal, en uso de su autonomía y autodeterminación y con el objeto de garantizar una educación que fortalezca la identidad de los niños, niñas y adolescentes, identifica la necesidad de la institución educativa. Luego, realiza la convocatoria pública mediante una resolución donde se establecen los criterios, metodología y requisitos de los aspirantes. (ii) Con posterioridad, el cabildo procede a realizar la selección interna de los aspirantes con participación de la comunidad para expedir avales. (iii) En seguida del proceso de selección, a la autoridad indígena da lectura a los acuerdos y compromisos que debe asumir el educador indígena favorecido y se firman ante la comunidad esos acuerdos. (iv) A continuación, la autoridad otorga el aval al profesional y la lista de chequeo con todos los requisitos para ser remitidos a la Secretaría de Educación de Nariño. (v) Finalmente, esa entidad se encarga de expedir el acto administrativo de nombramiento en provisionalidad, para luego al interior de las comunidades adelantar el

proceso de consulta previa libre e informada para proveer de manera definitiva esa vacancia.

[34] Expediente digital T-11.289.813, archivos “016 T-11289813_Acta_Declaracion_Parte_Accionante.pdf” y “018 T-11289813 Declaración de Parte Celia Yaneth Enríquez Valenzuela.pdf”.

[35] Dicho auto se comunicó al correo electrónico proporcionado en la acción de tutela.

[36] Dicho auto se comunicó al correo electrónico proporcionado en la acción de tutela.

[37] Expediente T-11-289.813, archivo “022 T-11289813 INFORME DE CUMPLIMIENTO AUTO 23 Sep-2025.pdf”.

[38] Eso sí anexo documentos adicionales como certificaciones de vinculación de la accionante, los coordinadores actuales de la institución, el docente de matemáticas en provisionalidad, entre otros. Expediente digital T-11.289.813, archivo “021 Rta. I.E. Jose Antonio Llorente Cumbal (despues de traslado).pdf”.

[39] Corte Constitucional. Sentencias T-496 de 2020, T-365 de 2022, T-058 de 2023, T-061 de 2024 y T-344 de 2025.

[40] Corte Constitucional, Sentencia T-182 de 2017.

[41] Corte Constitucional. Sentencia SU-522 de 2019.

[42] “Esa modalidad comprende aquellos eventos que no corresponden a los conceptos tradicionales de hecho superado y daño consumado, como por ejemplo cuando: “(i) el actor mismo es quien asume la carga que no le correspondía para superar la situación vulneradora; (ii) un tercero –distinto al accionante y a la entidad accionada- ha logrado que la pretensión de la tutela se satisfaga en lo fundamental; (iii) es imposible proferir alguna orden por razones que no son atribuibles a la entidad demandada; o (iv) el actor simplemente pierde interés en el objeto original de la litis”.Corte Constitucional, Sentencia T-344 de 2025.

[43] Corte Constitucional. Sentencia T-213 de 2018 reiterada por la Sentencia SU-522 de 2019.

[44] Ib.

[45] Ib.

[46] Corte Constitucional. Sentencia SU-316 de 2021 que reitera la Sentencia SU-522 de 2019.

[47] Corte Constitucional. Sentencia T-373 de 2023.

[48] Resolución No. 7 del 31 de julio de 2025. Ver nota al pie 27.

[49] Corte Constitucional, Sentencia SU-091 de 2023.

[50] Con fundamento en el artículo 86 de la Constitución Política y 10° del Decreto Ley 2591 de 1991, este requisito exige que la acción de tutela sea ejercida, directa o indirectamente, por el titular de los derechos fundamentales, es decir, por quien tiene un interés directo, sustancial y particular en la solicitud de amparo. La acción la podrá promover directamente el afectado o por intermedio de apoderado judicial, y también podrá presentarla el agente oficioso o el Defensor del Pueblo.

[51] En cuanto a la legitimación en la causa por pasiva, el artículo 86 de la Constitución establece que la acción de tutela podrá promoverse en defensa de los derechos fundamentales, cuando estos estén amenazados o vulnerados por la acción u omisión de las autoridades o de los particulares en los casos previstos en la Constitución y en la ley.

[52] La Sala no realiza el análisis de legitimación en la causa por pasiva del Ministerio de Educación Nacional porque esa entidad fue desvinculada en primera instancia.

[53] “Por la cual se fusionan y asocian los establecimientos educativos del municipio de Cumbal”.

[54] “Funciones de Rectores o Directores. El rector o director de las instituciones educativas públicas, que serán designados por concurso, además de las funciones señaladas en otras normas, tendrá las siguientes: 10.3. Representar el establecimiento ante las autoridades educativas y la comunidad escolar”.

[55] La inmediatez como requisito de procedibilidad implica que la acción de tutela debe ser presentada dentro de un plazo razonable, contabilizado a partir del momento en que se

generó la vulneración o amenaza del derecho fundamental, de forma que el amparo responda a la exigencia constitucional de ser un instrumento de aplicación inmediata y urgente.

[56] El estudio del requisito de subsidiariedad busca determinar si existen o no mecanismos idóneos y eficaces, más allá de la tutela, para proteger los derechos en un caso particular. El artículo 86 de la Constitución señala que la tutela es un mecanismo residual y subsidiario, es decir que sólo se puede utilizar cuando no exista otro medio de defensa judicial disponible en el ordenamiento jurídico.

[57] “Artículo 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: [...] 3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral [...]”.

[58] Artículos 10, 12 y 13 de la Ley 1010 de 2006.

[59] Corte Constitucional, Sentencia SU-236 de 2022.

[60] Corte Constitucional, Sentencia T-462 de 2015 citada por la Sentencia SU-236 de 2022.

[61] Corte Constitucional, reiteración de la Sentencia T-390 de 2021.

[62] Los pueblos indígenas son sujetos de especial protección constitucional (arts. 7, 10, 70, entre otros; Convenio 169 de la OIT), pues se encuentran en situación de vulnerabilidad y tienen el derecho a que el Estado revierta los procesos históricos en que la sociedad mayoritaria ha amenazado sus modos de vida, produciendo incluso la extinción de diversos pueblos. Como lo ha indicado la Corte, esta afirmación obedece a (i) la existencia de patrones aún no superados de discriminación, que afectan a los pueblos y las personas

étnicamente diversas; (ii) la presión que la cultura mayoritaria ejerce sobre sus costumbres, su percepción sobre el desarrollo y la economía o, en términos amplios, su modo de vida bueno (usualmente denominado cosmovisión); y (iii) la especial afectación que el conflicto armado del país ha generado en las comunidades indígenas y otros grupos étnicamente diversos, entre otros motivos, por el despojo o uso estratégico de sus tierras y resguardos indígenas, aspecto grave en sí mismo. Corte Constitucional, Sentencia SU-092 de 2021.

[63] Corte Constitucional, Sentencia T-001 de 2019.

[64] Corte Constitucional, Sentencia T-116 de 2021.

[65] Corte Constitucional, Sentencia T-871 de 2013.

[66] De acuerdo con el artículo 26 de la Ley 1952 de 2019 el objeto del proceso disciplinario es indagar si ocurrió una falta disciplinaria, la cual se define como (i) el incumplimiento de deberes, (ii) extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones; (iii) la violación de una prohibición, inhabilidad, incompatibilidad y/o conflicto de intereses. En el escenario del acoso laboral el proceso sancionatorio tiene como objeto determinar si existe una falta disciplinaria gravísima, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

[67] Corte Constitucional, Sentencia SU-245 de 2021.

[68] Corte Constitucional, Sentencia T-262 de 2025, SU-339 de 2025, SU 360 de 2024 y T-434 de 2025.

[69] Corte Constitucional, Sentencia SU-339 de 2025.

[70] Ib.

[71] La Sentencia SU-339 de 2025 reitera las sentencias Sentencias C-410 de 1994, C-371 de 2000, C-519 de 2019, C-059 de 2023, C-197 de 2023 y C-054 de 2024, entre otras. Ib.

[72] Corte Constitucional, sentencias C-519 de 2019 y C-038 de 2021.

[73] Corte Constitucional, Sentencia T-262 de 2025.

[74] Ib.

[75] Ib.

[76] Ib.

[77] Corte Constitucional, Sentencia T-074 de 2023.

[78] Ib.

[79] Ib.

[80] Corte Constitucional, Sentencia T-007 de 2019.

[81] Artículo 53 de la Constitución Política: “[...] Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad [...]”.

[82] Corte Constitucional, sentencias C-898 de 2006 y SU-484 de 2008.

[83] Corte Constitucional, sentencias T-541 de 2014 y T-317 de 2020.

[84] Observación General No. 18 de 2006.

[85] Recuento contenido en la Sentencia T-104 de 2025.

[86] Observación General No. 20 de 2009.

[87] Corte Constitucional, Sentencia T-165 de 2025.

[88] Corte Constitucional, Sentencia T-202 de 2024.

[89] Corte Constitucional, sentencia C-101 de 2005, reiterada en la Sentencia T-202 de 2024.

[90] Corte Constitucional, Sentencia T-202 de 2024.

[91] Corte Constitucional, sentencias T-444 de 2019, T-281 de 2019, T-154 de 2021 y T-221 de 2021, reiteradas en la Sentencia T -082 de 2025.

[92] Corte Constitucional, Sentencia T-104 de 2025.

[93] Corte Constitucional, Sentencia T-202 de 2024.

[94] Observación General No. 18 de 2006.

[95] Corte Constitucional, Sentencia T-104 de 2025.

[96] “(i) La afectación del mínimo vital por la suspensión o retraso en el pago de los salarios y las prestaciones laborales; y el desconocimiento de la contraprestación por la efectiva prestación del servicio, en desconocimiento del principio de primacía de la realidad sobre las formas. (ii) La necesidad de realizar un traslado docente “cuando por razón de la distancia, del difícil acceso a los lugares de trabajo y de las particulares condiciones de salud, los trabajadores tienen que arriesgar su integridad física y hasta su vida para asistir al empleo y cumplir con su deber”. (iii) El retiro inmediato o futuro de trabajadores por la supresión de dependencias o entidades públicas, sin intentar previamente una reubicación. (iv) La discriminación por acoger un sistema de cesantías distinto al más conveniente para el empleador. (v) Situaciones de maltrato y discriminación, recurrentes y sistemáticas, así como circunstancia de acoso laboral. (vi) La realización de acusaciones públicas injustificadas y sin la previa realización de un proceso disciplinario. (vii) La declaratoria de insubsistencia, concomitante con la presencia de circunstancias de estrés laboral y ‘síndrome de Burnout’, en el marco de los riesgos ocupacionales”.

[97] Corte Constitucional, Sentencia T-909 de 2011, reiterada en la Sentencia T-202 de 2024.

[98] Este aparte se basó en los considerandos de la Sentencia T-202 de 2024.

[99] Ib.

[100] Corte Constitucional, Sentencia T-335 de 2019, reiterada en Sentencia T-202 de 2024.

[101] “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso

laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

[102] “1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. 2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. 3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. 4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. 5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador”.

[103] Numeral 3 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 modificado por el artículo 74 de la ley 1622 de 2013.

[104] Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

[105] Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención. Ib.

[106] “Por otra parte, cuando la conducta sea desplegada en el ámbito del sector privado, y ésta haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo de la víctima, se entenderá

como terminación del contrato de trabajo sin justa causa y, en tal caso procede la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Adicionalmente, la norma contempla sanciones de carácter económico como la multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales tanto para el autor de la conducta, como para quien la tolere, así como la obligación de pagar a las EPS y las ARL el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales y demás secuelas originadas en el acoso laboral”. Corte Constitucional, Sentencia T-317 de 2020.

[107] Corte Constitucional. Sentencias T-246 de 2022 y T-140 de 2025.

[108] Este derecho se fundamenta en el artículo 67 de la Constitución, el cual señala que la educación es un “derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social”, a cargo del Estado. Al tener una relación directa con la dignidad humana, esta Corte ha sostenido que se considera un derecho fundamental y es el punto de partida para la protección de otros derechos. En lo que respecta a los grupos étnicos, el artículo 70 constitucional ha establecido el igual respeto entre las culturas, por lo que se expande el alcance de la igualdad al respeto en la diferencia. Corte Constitucional. Sentencia SU-245 de 2021.

[109] Sentencias T-116 de 2011, C-054 de 2013, T-355 de 2014, SU-092 de 2021, SU-245 de 2021, T-334 de 2022, entre otras.

[110] Artículo 1º de la Constitución. Ver Sentencias T-871 de 2013, T-356 de 2020, entre otras.

[111] “Por la cual se expide la ley general de educación”. Ver, Título III de las “Modalidades de Atención Educativa a Poblaciones”, Capítulo III sobre “la Educación para Grupos Étnicos”.

[112] “[P]or medio del cual se reglamenta la atención educativa para grupos étnicos”.

[113] “Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente”.

[114] “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”.

[115] Aprobada en la Asamblea General, en Nueva York, el 13 de septiembre de 2007.

[116] Art. 2, Decreto 804 de 1995 “[...] la capacidad de conocer la cultura propia y otras culturas que interactúan y se enriquecen de manera dinámica y recíproca, contribuyendo a plasmar en la realidad social, una coexistencia en igualdad de condiciones y respeto mutuo”.

[117] Ib. “[...] la capacidad de los grupos étnicos para orientar, desarrollar y evaluar sus procesos etnoeducativos, ejerciendo su autonomía”.

[118] Ib. “[...] la construcción permanente de los procesos etnoeducativos, acordes con los valores culturales, necesidades y particularidades de los grupos étnicos”.

[119] Ib. “[...] la dinámica de los procesos etnoeducativos generada por la investigación, que articulados coherentemente se consolidan y contribuyen al desarrollo del conocimiento”.

[120] Ibid. “[...] el derecho de los grupos étnicos para desarrollar sus [propios] procesos etnoeducativos”.

[121] La mencionada declaración consagra en su artículo 14 que “los pueblos indígenas tienen derecho a establecer y controlar sus sistemas e instituciones docentes que impartan educación en sus propios idiomas, en consonancia con sus métodos culturales de enseñanza y aprendizaje”. A su vez, la Corte IDH afirmó que “en particular, cuando se trata de satisfacer el derecho a la educación básica en el seno de comunidades indígenas, el Estado debe propiciar dicho derecho con una perspectiva etno-educativa, lo que implica adoptar medidas positivas para que la educación sea culturalmente aceptable desde una perspectiva étnica diferenciada”. Corte Constitucional. Sentencia T-871 de 2013. En esta sentencia la Corte Constitucional hace referencia al caso Xakmok Kásek contra Ecuador ante la Corte IDH.

[122] Corte Constitucional, Sentencia T-514 de 2009.

[123] Corte Constitucional. Sentencia T-300 de 2018.

[124] Corte Constitucional, Sentencia SU-245 de 2021.

[125] Corte Constitucional, Sentencia SU-011 de 2018 reiterada en la Sentencia SU-245 de 2021.

[126] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-300 de 2018.

[127] Corte Constitucional. Sentencia SU-245 de 2021.

[128] Corte Constitucional. Sentencias T-246 de 2022 y T-140 de 2025.

[129] Corte Constitucional. Sentencia T-246 de 2022.

[130] Corte Constitucional. Sentencia Sentencia T-379 de 2011 reiterada por la Sentencia T-246 de 2022.

[131] Artículo 62 de la Ley 115 de 1994.

[132] “Por la cual se dictan normas orgánicas sobre la distribución de competencias de conformidad con los artículos 151 y 288 de la Constitución Política y se distribuyen recursos según los artículos 356 y 357 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

[133] “Por el cual se reglamenta la atención educativa para grupos étnicos”.

[134] Posteriormente, se expidieron otras disposiciones que si bien hicieron referencia a la materia, no la regularon en detalle, como el Decreto Ley 1278 de 2002, el Decreto Reglamentario 3238 de 2004, y, finalmente, el Decreto 1075 de 2015, “Único Reglamentario del Sector Educación”. Aun cuando el legislador dispuso que la escogencia de educadores por parte de las autoridades competentes se realizaría en concertación con los grupos étnicos y que la selección se efectuaría teniendo en cuenta sus usos y costumbres, preferiblemente, entre los miembros de las comunidades en ellas radicadas mediante un concurso de méritos, lo cierto es que no dispuso un régimen especial que se ajustara a los requerimientos y características de los pueblos indígenas. De la ausencia de aquel estatuto especial se explica que no se hayan realizado concursos de méritos para que estos empleados ingresen definitivamente al servicio público de educación, a pesar de que la regla general para el acceso al empleo público es el criterio del mérito. Corte Constitucional. Sentencia T-507 de 2010.

[135] Corte Constitucional, sentencia T-390 de 2021 reiterada por la Sentencia 140 de 2025.

[136] Corte Constitucional. Sentencia T-246 de 2022, la cual reiteró las sentencias C-208 de 2007 y T-379 de 2011.

[137] Corte Constitucional. Sentencia SU-245 de 2021.

[138] La Sentencia SU-241 de 2021 estableció que tendría efectos inter comunis, por tal razón, se extienden a todos los pueblos y comunidades indígenas que se encuentren en las mismas circunstancias amparadas en esa providencia.

[139] Ib.

[140] Corte Constitucional. Sentencia T-390 de 2021.

[141] Criterios contenidos en el artículo 62 de la Ley 115 de 1994.

[142] Corte Constitucional. Sentencia T-246 de 2022 que reitera la Sentencia SU-241 de 2021.

[143] Ib.

[144] Corte Constitucional. Sentencia T-246 de 2022.

[145] Ib.

[146] “Por el cual se reconoce y establece el Sistema Educativo indígena Propio – SEIP- de los pueblos y comunidades indígenas de Colombia, como Política Pública de Estado y se dictan otras disposiciones”.

[147] De igual forma, el SEIP se rige entre varios principios, por los principios de autonomía y autodeterminación, los cuales implican que los pueblos indígenas “determinan autónomamente sus instituciones educativas, estructuras, autoridades de gobierno y sus procesos de educación indígena propia en su ámbito territorial, para garantizar el derecho a la educación propia y la pervivencia como pueblos, en el marco de Ley de Origen, Derecho Mayor, Derecho Propio, Constitución Política y la presente norma”. También el sistema se rige por el principio de maximización de la autonomía de los pueblos indígenas. Artículo 5 del Decreto 481 de 2025.

[148] “Son aquellas personas que desarrollan e interactúan en el proceso de estructuración, consolidación e implementación del SEIP en sus tres componentes, en los tiempos y espacios donde se vivencian los procesos de educación indígena propia; son los encargados de

enraizar las prácticas políticas, comunitarias y culturales, la espiritualidad, las lenguas nativas, los saberes y conocimientos propios de cada pueblo indígena”. Artículo 7 ibidem.

[149] Artículo 11 ibidem.

[150] Artículo 72 ibidem.

[151] Artículo 73 ibidem.

[152] Artículo 77 ibidem.

[153] Artículo 81 ibidem.

[154] La resolución rigió a partir del 12 de marzo de 2025, fecha en la que la misma se expidió. Expediente digital T-11.289.813, archivo “002DemandaTutela.pdf”, p. 33.

[155] Ministerio de Educación Nacional.

[156] Ver nota al pie No. 27.

[157] Expediente digital T-11.289.813, grabación anexada a la acción de tutela en el archivo “002DemandaTutela.pdf”, minutos 12:30, 25:40 y 44:00.

[158] Ib. Minutos 1:30 a 7:00, 36:20 a 37:00, 40:00 a 44:00.

[159] Expediente digital T-11.289.813, oficio “RESPUESTA OFICIO OPT-A-689-2025 expediente T-11.289.813.pdf”, p. 30. y grabación anexada a la acción de tutela en el archivo “002DemandaTutela.pdf”, minuto 51.

[160] Expediente digital T-11.289.813, grabación anexada a la acción de tutela en el archivo “002DemandaTutela.pdf”, minutos 20:00 a 25:30.

[161] Ib. Minutos 44:00 a 45:00.

[162] Ib. Minutos 53:00 a 53:59.

[163] Ib. Minutos 21:00 a 25:30, 26:30 a 29:00, 34:30 a 35:00 y 53:00.

[164] Expediente digital T-11.289.813, archivo “013 Institucion Educativa Jose Antonio Llorente.pdf”.

[165] Ib. Minutos 00:30, 05:30, 09:30, 34:00 y 45:25.

[166] Expediente digital T-11.289.813, archivo “009ContestacionTutela.pdf”, p. 80.

[167] Resolución No. 09317 del 6 de mayo de 2016.

[168] La resolución establece 44 funciones para los coordinadores o directivos docentes. Ib.

[169] Función que hace parte de la competencia de proyección a la comunidad del área de gestión comunitaria. Ib.

[170] Expediente digital T-11.289.813, archivo “014 Rta. Resguardo Indigena del Gran Tumbal.pdf”,

[171] Expediente digital T-11.289.813, “021 Rta. I.E. Jose Antonio Llorente Cumbal (despues de traslado).pdf”.

[172] Expediente digital T-11.289.813, archivo “002DemandaTutela.pdf”, pp. 37 a 39.

[173] Ib., p. 40.

[174] Expediente digital T-11.289.813, archivo “015 Rta. Secretaria de Educacion de Nariño.pdf”, p. 8.

[175] Artículo 4. Ámbito de Aplicación. Esta norma aplica en todo el territorio nacional a los pueblos indígenas, territorios indígenas y otras entidades territoriales con población indígena, indistintamente de su ubicación y situación territorial, mediante la implementación del SEIP y las normas especiales que lo regulen.

[176] Desde el 30 de abril de 2025.

[177] Artículo 81 ibidem.

[178] Consultado en la Lista de Verificación – Comisión Nacional de Género Rama Judicial, <https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero/lista-de-verificacion>.