



**JUZGADO SETENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ  
(JUZGADO 53 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA  
MÚLTIPLE TRANSITORIO ACUERDO PCSJA18-11127)**

**Bogotá D.C., agosto 6 de 2020.**

**Acción de Tutela N° 2020-0523**

Se decide la acción de tutela interpuesta por Zulma Julieth Suarez Rosero contra La Secretaría Distrital de Integración Social, con vinculación del Ministerio de Trabajo, Jardín Diurno El Carmen de La Sdis, La Secretaria Distrital de La Mujer y Héctor Fabio Rodríguez Barrero.

**I. ANTECEDENTES**

La accionante pretende que, en salvaguarda de sus derechos de mínimo vital y estabilidad reforzada, y se ordene a la demandada realizar el proceso de contratación inmediatamente para evitar perjuicios irremediables.

Expuso que, el 24 de febrero del 2020, informó a la accionada sobre su estado de gestación; sin embargo, el 31 de mayo de 2020, finalizó su contrato de prestación de servicios, como docente en el jardín diurno El Carmen de la SDIS, para lo cual le solicitaron todos los documentos de contratación, empero, la entidad no realizó el cargue del acta de inicio a tiempo y debe esperar un nuevo proceso de contratación pese a conocer su estado de gestante, frente al cual considera tener una estabilidad reforzada.

Agregó que, la actitud de la accionada vulnera sus derechos fundamentales como mujer gestante ya que no ha tenido ingresos para cubrir los pagos correspondientes a sus obligaciones lo que le ha generado situaciones de ansiedad y estrés muy altos.

**II. DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS**

Aduce la accionante la violación de sus derechos fundamentales de mínimo vital y estabilidad reforzada.

### III. ACTUACIÓN PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida el 24 de julio de 2020, y comunicada a los interesados por medio expedito.

### IV. CONTESTACIÓN A LA TUTELA

**Secretaría Distrital de Integración Social:** Afirmó conocer del estado de embarazo de la accionante previo a la finalización del contrato advirtiendo que dicha contratación, en ningún caso, genera relación laboral ni prestaciones; sin embargo, precisó que la entidad, en aras de garantizar los derechos de la accionante y las de su hijo que esta por nacer, adelantó los trámites contractuales, que, por razones de armonización del presupuesto no fue posible finalizar el proceso contractual antes del 31 de mayo del 2020, fecha que se tenía como límite para el cierre de la primera fase del primer semestre. Refirió que el contrato de prestación de servicios suscrito con la accionante se terminó exclusivamente por vencimiento del plazo pactado alegando circunstancias coyunturales de la administración distrital que han retrasado el proceso contractual por lo la acción intentada resulta improcedente ya que dicha entidad no ha vulnerado los derechos fundamentales de la accionante.

**Ministerio de Trabajo:** Adujó la falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que esa entidad no es ni fue la empleadora de la accionante, por lo que, no existen obligaciones ni derechos recíprocos y, por ende, tampoco vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno de la accionante. Así mismo indicó que las funciones administrativas del Ministerio, no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, por lo que le está prohibido el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes pues la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo es válida siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, relevando que la accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, por lo que, solicitó declarar la improcedencia de la acción con relación a dicha Cartera, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue

**La Secretaria Distrital de La Mujer:** Sostuvo que dicha entidad no ha vulnerado los derechos de la accionante pues no tiene competencia frente a satisfacción de las pretensiones deprecadas. Señalo que una vez revisadas las bases de datos del Sistema de atención SI-Misional encontró una primera atención a la accionante dirigida a obtener información sobre el programa “*mi casa ya*”, advirtiendo que la Corte Constitucional a través de la Sentencia SU 075 de 2018, desarrollo la protección reforzada a mujeres en estado de embarazo, incluyendo mujeres vinculadas por contratos de prestación de servicios.

**El Jardín Diurno El Carmen de La Sdis y Héctor Fabio Rodríguez Barrero**, guardaron silencio frente a la acción de tutela a la cual fueron vinculados.

## **V. CONSIDERACIONES**

### **1. De la competencia**

Es competente este despacho judicial para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el artículo 86 constitucional, en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

### **2. Naturaleza de la acción constitucional**

El Art. 86 de la Constitución Política, ha establecido como mecanismo procesal específico y directo la acción de tutela, para que toda persona pueda reclamar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, siempre y cuando el afectado, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable y bajo las condiciones específicamente previstas en el Decreto 2591 de 1991 y de los precedentes jurisprudenciales vigentes, aplicables al caso concreto.

La acción constitucional de tutela no tiene una finalidad distinta a la de buscar la protección de derechos de rango superior cuando éstos se puedan ver lesionados por situaciones de hecho, por actos u omisiones que impliquen su desconocimiento o trasgresión. Por consiguiente, este mecanismo no puede utilizarse para pretender el restablecimiento de derechos que no tienen esta connotación y menos cuando se dispone de otros medios para su reconocimiento puesto que la tutela no constituye un procedimiento alternativo, adicional o complementario para alcanzar fines u objetivos diferentes para los cuales fue instituida.

La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en el ordenamiento constitucional. Al respecto el artículo 43 contiene un deber específico estatal, cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Implicando entonces dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional a cargo del Estado en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada, y la segunda la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, conocida como fuero de maternidad, cuyo fin es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

Pues, se pretende por el legislador proteger de todas sus formas a la mujer en estado de gravidez, debido al valor fundante que tiene la vida deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante de conformidad con lo consignado en los artículos 11 y 44 de la Constitución Política, la cual ha sido considerada por la Honorable Corte Constitucional como un bien jurídico de extrema importancia, por lo que en este sentido, la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es .

Es así como en múltiples oportunidades la jurisprudencia constitucional, se ha pronunciado respecto a la especial protección, que consagra la Constitución a la mujer en estado de embarazo, precisando que la mujer en esas condiciones tiene un derecho constitucional a una “estabilidad laboral reforzada”, reiterando además, que su despido por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar. Agrega, que de la misma manera tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral o lo que se ha denominado el ‘fuero de maternidad’.

Estos supuestos normativos como jurisprudenciales muestran que, tal y como la Corte lo ha indicado en reiteradas oportunidades, la mujer embarazada y lactante gozan de la especial protección del Estado y de la sociedad, lo cual tiene una consecuencia jurídica importante, esto es, que el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo.

Sobre el particular, la Corte ha sostenido que la acción de tutela es procedente de manera excepcional para proteger los derechos fundamentales de la mujer embarazada, derivados de la estabilidad laboral reforzada, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

*(i) que el despido o la desvinculación de la trabajadora haya tenido lugar durante el término de gestación o dentro de periodo de lactancia; (ii) que el empleador conociera con anterioridad el estado de embarazo de la trabajadora, es decir, que ésta le haya informado sobre su estado, salvo que el mismo sea notorio; (iii) que el despido se haya producido sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir, sin la autorización del Inspector de Trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (iv) que ese despido o desvinculación sea consecuencia directa del embarazo y no de circunstancias objetivas que lo justifiquen, y (v) que ese despido o desvinculación amenace el mínimo vital de la madre o del nasciturus .*

En lo que concierne a las formas de contratación en los que se vean involucradas la mujer en estado de gravidez, el Alto Tribunal, en sentencia SU 070 de 2013 estableció los fundamentos normativos de la protección laboral reforzada de mujer embarazada o en lactancia refiriéndose concretamente al CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS, señalando que:

*“En el supuesto de vinculación de la mujer gestante o lactante mediante contrato de prestación de servicios, el juez de tutela deberá analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral. Si bien la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la configuración de un “contrato realidad”, pues “existen las vías procesales ordinarias laborales o las contencioso administrativas, a través de las cuales [se] puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral”, en los casos donde se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio deberá ser realizado por el juez de tutela. En el caso de contratos de prestación de servicios celebrados por el Estado con personas naturales, debe advertirse que éste únicamente opera cuando “para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden”. Por esta razón, la jurisprudencia de esta Corporación ha determinado que si en el contrato de prestación de servicios, privado o estatal, se llegare a demostrar la existencia de una relación laboral, “ello conllevaría a su desnaturalización y a la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el preámbulo; a los artículos 1, 2 y 25 de la Carta; además a los principios de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo, al de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y al de la estabilidad en el empleo.” Con todo, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las característica del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido”*

Por su parte el artículo Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo establece que:

- “1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*
- 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo*

*dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*

*3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.*

*4. En el caso de la mujer trabajadora, además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término”.*

A su turno, el Artículo 240 de la misma obra prevé:

*“PERMISO PARA DESPEDIR. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.*

*2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumera en los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.*

*3. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano.”*

### **3. Problema jurídico**

Corresponde determinar si la accionada vulneró las prerrogativas Superiores alegadas por la accionante al no renovar el contrato de prestación de servicios alegando la finalización del plazo acordado.

### **4. Caso concreto**

En el *sub-lite* se acredita, conforme lo aceptan las partes que, la señora Zulma Julieth Suarez Rosero, suscribió un contrato de prestación de servicios con la accionada cuyo objeto contractual fue *“prestar servicios para la atención integral a la primera infancia en el jardín infantil diurno de la secretaria distrital de integración social que le sea asignado”*, con acta de inicio de 9 de abril de 2019, prorrogado hasta el 31 de mayo de 2020.

Igualmente aparece acreditado en el expediente que la actora le comunicó su estado de embarazo a la accionada el día 25 de febrero de 2020, esto es, previo a la finalización del contrato celebrado; además de aceptarlo así la accionada.

La accionante afirma que, llegada la fecha antes señalada en precedencia, el contrato de prestación de servicios finalizó, la accionada le solicitó todos los documentos de contratación para iniciar el trámite de contratación, empero, no fue posible el cargue del acta de inicio, por ello, se le informó que debía esperar un nuevo proceso. Para esta fecha la señora Suarez Rosero, contaba aproximadamente con seis (6) semanas de embarazo.

Igualmente, se destaca la respuesta emitida por LA SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL, a través de la cual se afirma que conocía del estado de embarazo de la accionante previo a la finalización del contrato advirtiendo que dicha contratación, en ningún caso, genera relación laboral ni prestaciones; sin embargo, precisó que la entidad, en aras de garantizar los derechos de la accionante y las de su hijo que esta por nacer, adelantó los trámites contractuales, que, por razones de armonización del presupuesto no fue posible finalizar el proceso contractual antes del 31 de mayo del 2020, fecha que se tenía como límite para el cierre de la primera fase del primer semestre.

Como bien es sabido la jurisprudencia constitucional tiene definido por regla general la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido cuando la extrabajadora está en estado de gestación, ya que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral o contencioso administrativa, según la forma de vinculación.

Sin embargo, esta regla tiene una excepción en tratándose de la desvinculación al empleo de la mujer embarazada quien debe acudir a través de la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, cuando se busca proteger el mínimo vital de la madre o del recién nacido.

En punto a ello, la H. Corporación Constitucional ha señalado que en los casos en que la accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, *"el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos"*<sup>1</sup>

Acorde con estas perspectivas, el Alto Tribunal Constitucional en sentencia T-350 de 2016, estableció los criterios para determinar el grado de protección que se debe otorgar a una mujer desvinculada laboralmente en estado de embarazo o lactancia, señalando que:

*"El primero de esos criterios consiste en que "el conocimiento del embarazo de la trabajadora no es requisito para establecer si existe o no protección, sino para determinar el grado de la protección (... ) El segundo criterio se refiere al modo en que se da a conocer el estado de embarazo por parte de la trabajadora, que para la Corte "no exige*

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional. T-084 de 2018.

mayores formalidades”. (...) El tercer criterio de unificación está relacionado con la forma de vinculación de la mujer en estado de embarazo o lactancia, lo cual resulta pertinente para determinar el alcance de la protección. **Determinó, entonces, que la protección procede independientemente de la forma de vinculación de la trabajadora, de tal forma que “resulta ineludible concluir que la modalidad de contratación no hace nugatoria la protección, sino remite al estudio de la pertinencia o alcance de una u otra medida de protección.”** (Énfasis del despacho).

(...)

Respecto de otros tipos de contratación como el contrato a término fijo o el contrato de obra o labor, o aquellos como el **contrato de prestación de servicios**, la Corte estimó que **el amparo constitucional de la estabilidad laboral reforzada también le es aplicable. Al respecto sostuvo “las causales de terminación desprendidas de regulaciones específicas deben ser interpretadas a la luz de la Constitución y no pueden constituir razones válidas para eludir la protección de la maternidad.” Para poder extender la protección y los efectos de la misma a todas las alternativas laborales, inclusive a aquellas que en principio son de naturaleza civil, la Corporación acudió a “la asimilación de estas alternativas a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación”**. Así, ha podido aplicar las consecuencias propias de la legislación laboral y de esta manera reconocer la garantía de la estabilidad laboral reforzada para las trabajadoras vinculadas con ese tipo de contratos específicas de terminación”.

En el caso que concita la atención del despacho, y refiriéndonos a los presupuestos jurisprudenciales exigidos en estos asuntos, debe precisar el Juzgado que el empleador conocía el estado del embarazo de la trabajadora, por tanto, tal como lo reitera la jurisprudencia atrás referida, debió brindar a la madre gestante una protección integral y completa a fin de asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del nasciturus o del recién nacido, independientemente de la forma de vinculación, toda vez que en estos eventos se asume que el despido tuvo fundamento en el embarazo.

Verificado lo anterior, para el despacho no son de recibo las argumentaciones de LA SECRETARIA DE INTEGRACION SOCIAL, en lo atinente a que a la entidad adelantó los trámites correspondientes con el fin de realizar el proceso de contratación de la accionante pero el mismo no fue exitoso aduciendo inconvenientes en el cargue de documentos, pues resulta inadmisibles pretender trasladar al trabajador una carga administrativa que le corresponde solucionar con las dependencias competentes, ahora lo cierto es que a la fecha la relación contractual de la señora no fue renovada, itérase, pese a conocer de su estado de gestación lo que significa que para

el momento en que concluyó el plazo fijado en el contrato de prestación de servicios, ésta tenía aproximadamente 5 meses de embarazo, por lo que estaba amparada claramente por el principio de la estabilidad laboral reforzada y ello impedía que fuera desvinculada de su trabajo.

Aunado a lo anterior con el despido se afectó el mínimo vital de la extrabajadora, así como la de su hijo que esta por nacer, por constituir el salario que recibía su fuente principal de sostenimiento atestación que no fue desvirtuada por la entidad demandada.

En lo que respecta a los demás presupuestos, tampoco se evidencia que la causal alegada por la reconvenida sea objetiva y relevante que justifique la desvinculación de la accionante, amén que, no medió autorización expresa del Inspector del Trabajo, que autorizara el despido de que fue objeto la ciudadana Suarez Rosero y sumado a ello, tampoco hay prueba fehaciente que demuestre que en efecto la labor para la cual fue contratada haya cesado definitivamente.

Con apego a lo anterior y basado en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, se ampararán los derechos fundamentales invocados por la tutelante, esto es, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada.

Lo anterior no sobra igualmente para indicar, que, si bien no es desconocido por esta operadora judicial, que existen otros mecanismos para la protección de los derechos denunciados, también resulta cierta la procedencia de esta acción como MECANISMO TRANSITORIO para evitar el perjuicio irremediable, dadas las circunstancias en que se encuentra la actora.

## **VI. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto el Juzgado Setenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**Primero: CONCEDER** el amparo reclamado por **ZULMA JULIETH SUAREZ ROSERO** contra **LA SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL**.

**Segundo: ORDENAR** a la **LA SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL**, que en el término de diez (10) días, contados a partir de la notificación de la presente sentencia proceda a i) renovar la relación contractual con la accionante **ZULMA JULIETH SUAREZ ROSERO**, sin solución de continuidad, (ii) pague los salarios y prestaciones sociales

que legalmente le corresponda y iii) efectúe los respectivos aportes al Sistema General de Seguridad Social atendiendo su estado de gestación.

**Tercero:** Comuníquese esta decisión a los interesados y, de no ser impugnada, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rocío', with a large, stylized initial 'R' and a period at the end.

**ROCÍO CECILIA CASTILLO MARIÑO  
JUEZ**

CSG