



## JUZGADO TREINTA Y UNO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., Diecisiete (17) de Julio de dos mil Veinte (2020)

PROCESO RADICACIÓN: 2020 - 0109

### ASUNTO A TRATAR

La ciudadana **LEIDY JOHANA COLLAZOS GUERRA** ha peticionado la concesión de la protección que regula el artículo 86 de la Carta Política, arguyendo comportamientos conculcatorios de los derechos fundamentales a la vida, la salud, el mínimo vital, la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, la igualdad y el libre desarrollo de la personalidad de los que según su dicho, es titular y que considera han sido vulnerados por **BANCO CAJA SOCIAL S.A. y T&S TEMSERVICE S.A.S.**

Una vez agotado el trámite señalado en el Decreto 2591 de 1991, el Despacho profiere el presente fallo que pone fin a esta primera instancia.

### ANTECEDENTES

#### HECHOS:

Informa la accionante que el 1 de abril de 2019 inició labores con BANCO CAJA SOCIAL S.A. en el cargo de Auxiliar de Verificación, subcontratada por medio de T&S TEMSERVICE S.A.S. a través de contrato de obra.

Manifiesta que a la fecha de presentación de esta acción se encontraba en la semana 35 de gestación y además es madre de una menor de 6 años. De su embarazo informó a las dos accionadas en enero del año que avanza.

Con ocasión de la emergencia sanitaria, su jefe inmediato en el Banco le informó verbalmente el 20 de marzo que trabajaría desde casa y posteriormente T&S TEMSERVICE S.A.S. decidió otorgarle vacaciones entre el 27 de marzo y el 21 de abril hogaño. El 24 de abril la misma empresa le notificó sobre la suspensión del contrato hasta el 10 de mayo, dado que el Banco no tenía dónde ubicarla en la emergencia. Le señalaron que la empresa asumiría el pago de la seguridad social y así lo hicieron.

El 30 de abril la accionante le aseguró nuevamente a la empresa en comento, su estado de embarazo y que por la suspensión del contrato y el no pago del salario, está en riesgo la manutención de sus hijos, ante lo cual la respuesta del empleador fue que la única solución era el retiro de sus cesantías.

La actora pidió a T&S TEMSERVICE S.A.S. la reubicación de cargo o de empresa a fin de obtener un salario y la respuesta fue que se validaría su caso e informarían posteriormente.

El 16 de mayo le abonaron en su cuenta un auxilio de emergencia y el 26 de junio, según su dicho, se le informó sobre el auxilio no laboral de emergencia.

### PRETENSIONES DE LA PARTE ACCIONANTE

*Casa de Justicia Localidad San Cristóbal – Sur  
Diagonal 31C – No 3-67 Este  
Bogotá D.C.  
Tel: 2060614*



A través de la protección de sus prerrogativas constitucionales y las de su hijo nascituro, la accionante manifiesta que acude a la tutela para que este Despacho ordene a las encartadas reintegrarla a su cargo de Auxiliar de Verificación. Pide que en caso de no ser posible el referido reintegro, se ordene a T&S TEMSERVICE S.A.S. la reubique en otro cliente en un cargo similar sin que se desmejoren sus condiciones laborales. Además solicita que se ordene el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde el 20 de marzo de 2020 hasta su retorno a su puesto de trabajo.

### **CONTESTACIÓN A LA TUTELA**

Al presente trámite fueron vinculados el Ministerio de Trabajo, la Procuraduría General de la Nación, la Personería Distrital de Bogotá y Compensar E.P.S.

La Personería Distrital considera que debe ser desvinculada de esta acción porque se configura falta de legitimidad en la causa por pasiva por tratarse de un conflicto entre dos particulares.

La Procuraduría 7 Judicial I de esta ciudad considera que aunque la tutela es un mecanismo subsidiario y excepcional, podría en este caso darse una excepción para concluir que si es la vía para la defensa de los derechos presuntamente vulnerados porque los términos judiciales han sido suspendidos por el Consejo Superior de la Judicatura y eso conlleva a que el asunto deba ser abordado por el Juez Constitucional por tratarse de un sujeto de especial protección. En concepto del órgano de control, las medidas de emergencia adoptadas por el Gobierno Nacional no se erigen como causales de fuerza mayor o caso fortuito y además el empleador debió contar con autorización del Ministerio de Trabajo para suspender el contrato de trabajo.

Compensar E.P.S. solicita su desvinculación de esta tutela argumentando también falta de legitimación en la causa por pasiva.

El Banco Caja Social afirma que no tiene ninguna injerencia en la asignación de personal efectuada por T&S TEMSERVICE S.A.S. como trabajadores en misión. Indica que la vinculación laboral de la accionante es con dicha empresa y no con el Banco, que la notificación sobre el estado de embarazo la hizo la parte actora directamente a T&S TEMSERVICE S.A.S. que es su Jefe inmediato. Afirma que la accionante no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable ni allegó pruebas de un presunto estado precario ni de una posible condición de madre cabeza de familia.

Finaliza solicitando su desvinculación de este trámite porque no hay solidaridad entre T&S TEMSERVICE S.A.S. y el Banco que obligue a este a responder por obligaciones de la empresa de servicios temporales. Considera que hay falta de legitimidad en la causa por pasiva.

El Ministerio de Trabajo citando jurisprudencia constitucional afirma que es necesaria la autorización del Inspector del Trabajo para autorizar o no un despido y específicamente en el caso de las mujeres embarazadas, la protección de estabilidad laboral reforzada se extiende a las diferentes modalidades de

*Casa de Justicia Localidad San Cristóbal – Sur  
Diagonal 31C – No 3-67 Este  
Bogotá D.C.  
Tel: 2060614*



vinculación. Adiciona que el despido sin el cumplimiento de esos requisitos deviene ineficaz y no tiene consecuencia jurídica alguna.

Asegura además que en lo que respecta al pago de acreencias laborales, en principio la tutela no procede a menos que se haya probado que el trabajador está en situación de debilidad manifiesta, que su sustento depende de ese ingreso económico y no dispone de capacidad económica.

Enuncia la circular 021 del 17 de marzo de 2020 que contiene lineamientos para que los empleadores tengan en cuenta y así se conserve el empleo y la actividad productiva, tales como el trabajo en casa, el teletrabajo, el horario laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, los permisos remunerados, los salarios sin prestación del servicio. Pide que se exonere a esa Cartera de cualquier responsabilidad que se le endilgue, habida cuenta que no ha transgredido los derechos de la accionante.

Por su parte T&S TEMSERVICE S.A.S. ha dicho en el informe presentado a este Despacho, que la accionante debe comprender que su situación es igual a la de miles de colombianos, quienes con ocasión de la emergencia sanitaria han visto como sus contratos laborales han sido suspendidos ante la imposibilidad de la ejecución de la obra labor para la cual fueron contratados.

Asevera que el medio del que dispone la actora es el ordinario y no la tutela, por lo que el Juez Constitucional no puede usurpar la competencia del Juez Natural que es el Laboral. Refiere que no obstante el contrato de obra labor finalizó el 30 de marzo de 2020, la empresa ha mantenido la vigencia del mismo para proteger el embarazo y la maternidad y lo suspendió para evitar que la actora se expusiera a un eventual contagio. Indica que la ejecución personal de las labores que desarrolla la trabajadora se hace imposible y más en consideración a su estado. Confirma el abono de auxilio no salarial en tres pagos para un total de \$1.753.200.

Además la empresa T&S TEMSERVICE S.A.S. manifiesta que ha mantenido el contrato a pesar de que las causas que dieron origen a la relación han desaparecido porque la obra labor finalizó.

Pone de presente que la empleada no puede ser reubicada porque el cargo de Auxiliar de Verificación es exclusivo de la empresa usuaria en la que prestaba sus servicios como trabajadora en misión.

### **CONSIDERACIONES**

Conforme al artículo 86 de la Constitución y a lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la Acción de Tutela, de manera general, ésta tiene como objeto la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas “cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública” o, de un particular en las condiciones determinadas en el decreto mencionado y con base en el artículo 86 constitucional.

Procede siempre y cuando no exista otro medio judicial de defensa idóneo, es decir, tanto o más eficaz que la acción de tutela para lograr la garantía efectiva del

*Casa de Justicia Localidad San Cristóbal – Sur  
Diagonal 31C – No 3-67 Este  
Bogotá D.C.  
Tel: 2060614*



derecho vulnerado o amenazado, a menos que se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Sea lo primero establecer, que la aquí accionante goza de estabilidad laboral reforzada dado su estado de embarazo. No es necesario que acredite ser cabeza de familia y se logró corroborar en el plenario que se encuentra en fase final de su estado de gravidez. Aquí es preciso resaltar que dicha estabilidad no se pierde con el nacimiento del hijo de la actora, sino que se extiende al período de lactancia. Sentado queda pues, que la petente tiene esa especial condición en virtud de la vulnerabilidad que se traduce en la protección que el Estado debe otorgar a quien da vida.

La Corte Constitucional en la sentencia T-002 de 2011 M.P. Mauricio González Cuervo, ha definido la estabilidad laboral reforzada como: “ (i) *el derecho a conservar el empleo;* (ii) *a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;* (iii) *a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y;* (iv) **a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz**” Subraya y negrilla fuera de texto original.

Es necesario ahora, determinar la procedencia de la acción de tutela impetrada por una mujer en estado de embarazo, cuya vinculación con determinado empleador se da en virtud de un contrato de obra o labor.

En principio la tutela no es la vía adecuada para la protección de derechos de naturaleza laboral, porque para entablar una litis en dicho campo existen la jurisdicción ordinaria con los Jueces Laborales y la Jurisdicción Contencioso Administrativa según sea la naturaleza del caso en concreto.

Sin embargo la Jurisprudencia ha considerado que la tutela procede si se trata de personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta por su condición económica, física o mental. En el caso bajo estudio y como ya se señaló, el estado de la accionante encuadra en esa especial vulnerabilidad, no porque el embarazo deba abordarse como una patología ni mucho menos, sino porque la mujer que va a dar a luz requiere una protección extraordinaria del Estado como ya se mencionó.

Habiendo entonces dilucidado que la accionante goza de estabilidad laboral reforzada y corolario de ello, que la tutela puede ser la herramienta más útil para el restablecimiento de los derechos presuntamente vulnerados, acudiremos a la Sentencia de Unificación 075 de 2018, en la que la H. Corte Constitucional ha considerado que:

*"Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:*

*(...) b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador **debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que***



**determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.**

*Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. **Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela.** Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T." *Subraya y negrilla fuera de texto original.**

El núcleo de discusión en el presente asunto no es la concurrencia o no de la fuerza mayor o el caso fortuito como apta para decretar la suspensión del contrato laboral, sino la validez de la suspensión de un contrato por obra o labor de una mujer embarazada.

La empresa T&S TEMSERVICE S.A.S. ha reconocido que el contrato sigue vigente, por lo que no entraremos a discutir ese puntual asunto. El contrato vive. Si eso es así y ambas partes están de acuerdo en ello y no se ha alegado por ninguna de ellas la terminación de la vinculación laboral, no existe razón alguna para que se suspenda el contrato a una persona **en especial condición de vulnerabilidad.**

Nuestro bloque de constitucionalidad reconoce la protección que el Estado debe dar, no solo a la mujer trabajadora en estado de embarazo, sino también al neonato. Prueba de ello son los diversos instrumentos internacionales incorporados a nuestro ordenamiento tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.

Además la Constitución prohíbe todo tipo de discriminación por razón de sexo o género (artículo 13.1) y específicamente contra la mujer (artículo 43.1), además que impone al Establecimiento el deber de proteger a la mujer trabajadora (artículo 53.2) .

La Carta de Derechos ordena al Estado la protección especial de quienes por su condición "física" se encuentren en "circunstancias de debilidad manifiesta", esto es, el caso de la mujer embarazada y tras el parto (art. 13.3). Tan es así que además impone al Estado el deber de prestarle asistencia.

En ese orden de ideas, recogiendo entonces que la mujer en estado de embarazo goza de estabilidad laboral reforzada, que la tutela procede de manera excepcional cuando se presenta una transgresión a los derechos fundamentales de un sujeto de especial protección, que el contrato suscrito entre la accionante y la accionada se encuentra vigente y que esta no solicitó al Inspector del Trabajo el respectivo permiso para operar la suspensión y menos la terminación del contrato,



encuentra el Juzgado que las prerrogativas superiores en cabeza de la señora LEIDY JOHANA COLLAZOS GUERRA han sido vulneradas y ello implica la adopción de la siguiente,

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y UNO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONCEDE EL AMPARO CONSTITUCIONAL** solicitado por **LEIDY JOHANA COLLAZOS GUERRA** contra **T&S TEMSERVICE S.A.S.**

**SEGUNDO: ORDENA a T&S TEMSERVICE S.A.S.**, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este proveído, **DEJE SIN EFECTOS LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO LABORAL SUSCRITO ENTRE LA REFERIDA EMPRESA Y LA ACCIONANTE** y proceda a pagar a la señora **LEIDY JOHANA COLLAZOS GUERRA** su salario mensual y los que haya dejado de cancelarle, así como las respectivas prestaciones sociales, descontando el valor de los auxilios que le hubiere cancelado previamente. La accionada determinará el cargo y funciones que la actora deberá desempeñar sin desmejorar su asignación salarial mensual y privilegiando el trabajo en casa mientras perdure la actual emergencia sanitaria.

**TERCERO: DESVINCULAR** de este trámite a Banco Caja Social S.A., Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la Nación, Personería Distrital de Bogotá y Compensar E.P.S.

**CUARTO: NOTIFICAR** por el medio más expedito los resultados del presente trámite constitucional a la accionante, a T&S Temservice S.A.S., las entidades que fueron vinculadas y al Banco Caja Social S.A.

**CUARTO:** De no ser impugnada la presente decisión dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, remítase inmediatamente el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión. Ofíciense.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

El Juez,

Firmado Por:

**JUAN FERNANDO BARRERA PEÑARANDA**

**JUEZ MUNICIPAL**

**JUEZ MUNICIPAL - JUZGADOS 31 PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS**

**MÚLTIPLES**

**DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, D.C.**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

*Casa de Justicia Localidad San Cristóbal – Sur  
Diagonal 31C – No 3-67 Este  
Bogotá D.C.  
Tel: 2060614*



3998289de1424c4ed5ec15314c5efadfa4a72367acd3625952977e7b5ac927f2  
Documento generado en 21/07/2020 06:33:23 a.m.

*Casa de Justicia Localidad San Cristóbal – Sur  
Diagonal 31C – No 3-67 Este  
Bogotá D.C.  
Tel: 2060614*