

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**JUZGADO TERCERO DE FAMILIA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIA DE BOGOTÁ**

Bogotá D.C., Cuatro (4) de noviembre de dos mil veintiuno (2021).

**Ref.: Acción de Tutela No. 2021-0023-01 de Maira Alejandra Enciso Martínez contra Unidad Nacional de Protección-UNP.**

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela formulada por **Maira Alejandra Enciso Martínez** contra la **Unidad Nacional de Protección – UNP**.

**ANTECEDENTES**

1. La actora pide el resguardo a su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerado por la entidad accionada.

Del escrito y de las copias allegadas al expediente se extrae lo siguiente:

Que desde el 2 de mayo de 2018, fue vinculada a la entidad accionada en donde en principio ejerció funciones de analista, y que pasado el tiempo, le fue ofrecida la oportunidad de desempeñarse en el cargo de profesional especializada, motivo por el que suscribió el contrato de prestación de servicios No. 949 de 2019, con vigencia del 1º de noviembre a 31 de diciembre de 2019.

Afirma que para el año 2020 continuó vinculada con la entidad demandada, a través del contrato de prestación de servicios No. 038, esta vez con vigencia del 7 de enero a 31 de diciembre de 2020 y, luego, para el año 2021, suscribió contrato de prestación de servicios No. 155 por un término comprendido entre el 5 de enero al 31 de agosto de 2021, del cual le manifestaron una «(...) *posibilidad de prórroga al término de este (...)*».

Indica que el subdirector de la entidad accionada, T.C. Jhon Jairo Cifuentes Caballero, quien se posesionó el 4 de febrero de 2021, realizó cambios en el área donde laboró, y a través de la misiva n° MEM21-00006548 del 10 de marzo de 2021, solicitó a la oficina asesora jurídica de la entidad modificar de manera unilateral las obligaciones contractuales del contrato No. 155, para en su lugar desempeñar funciones en el grupo de PQRS en la Subdirección de Evaluación de Riesgo, las cuales son netamente técnicas y no profesionales conforme se estableció en el objeto del citado acto jurídico No. 155.

Destaca que cuando solicitó explicación sobre el cambio de funciones del contrato, a través del MEM21-00007201 le indicaron que la cláusula novena del contrato No. 155 lo permitía, y, si las funciones técnicas no se ajustaban a su perfil podía solicitar la terminación bilateral del contrato, situación que la describe como «*persecución laboral*», en concreto, del T.C. Jhon Jairo Cifuentes Caballero.

Relata que debido a las obligaciones económicas que ostentaba para ese momento, laboró en el grupo de PQRSD de la Subdirección de Evaluación de Riesgo, gestionando respuestas que se encontraban vencidas y que fueron adelantadas a cabalidad hasta agosto de 2021. Como no hubo comunicación oficial sobre la finalización del contrato, la líder del grupo de PQRSD le remitió instrucciones para expedir paz y salvos y, la entrega de aquellos bienes asignados.

Que como consecuencia de lo precedido, empezó a presentar problemas de salud, razón por la cual, después de haberse realizado un examen, encontró que su estado de gestación, estado que reportó a su empleadora el 22 de septiembre de 2021, contando para entonces con 6.4 semanas.

Aduce que el 29 de septiembre de 2021 informó a la entidad accionada, que al momento de terminación del contrato se encontraba en estado de gravidez, solicitando la revisión de la finalización de este, petición de la cual afirma no obtuvo respuesta, razón por la cual recabo en la misma pero esta vez remitiéndola al Grupo de Control Disciplinario Interno, oficina que le puso de presente a la Subdirección de Evaluación de Riesgo, le indicaran «*(...) se informe a esta coordinación si la señora Maira Enciso Martínez, a la fecha se encuentra prestando servicios en la Subdirección de Evaluación del Riesgo; lo anterior, teniendo en cuenta que de acuerdo a la certificación médica se encontraba en estado de gestación al momento de la terminación de su contrato y por ende goza de una estabilidad laboral reforzada (...)*».

La Subdirección de Evaluación del Riesgo emitió respuesta al anterior requerimiento, indicando que «*(...) el pasado 6 de septiembre se le remitió un correo electrónico desde la Subdirección de Evaluación del Riesgo, al correo registrado en la base de datos (ma.enciso10uniandes.edu.co), donde se le hace el ofrecimiento de un nuevo contrato, sin que se recibiera respuesta alguna. Por otra parte, es importante aclarar que la notificación sobre su estado de embarazo fue enviada hasta el pasado 23 de septiembre. Como ya se mencionó, existe el interés por parte de la Subdirección de Evaluación del Riesgo en continuar con la prestación de sus servicios, por lo que, muy cordialmente le solicito allegue los documentos relacionados a continuación con el fin de adelantar el respectivo contrato (...)*».

Asegura que el anterior ofrecimiento nunca le fue comunicado, no obstante, el 29 de septiembre de 2021 solicitó a través del correo

electrónico a la Subdirección de Evaluación del Riesgo, se revisaran las condiciones del contrato ofrecido ya que a sus sentor se incurría en una desmejora de condiciones, pues de pasar a ganar 5 millones solo recibiría 3.550.000, lo que afecta su mínimo vital y por conexidad el del bebé por nacer.

Se contestó su solicitud el 1º de octubre del año que avanza, informándole que no es posible realizar un nuevo contrato con la exigencias por ella presentadas, ya que el mismo fue suscrito para suplir ocasionalmente una necesidad de la entidad, que en su momento requería de manera transitoria, sin que pueda predicarse vinculación alguna con animo de permanencia, a su vez la requirió para que allegue la documentación necesaria para suscribir el próximo.

2.- Mediante proveído de 8 de octubre del año en curso se admitió a trámite la presente acción de tutela, ordenando notificar en legal forma a la entidad tutelada.

La entidad accionada a través de la jefe de la Oficina Asesora Jurídica solicitó declarar improcedente la presente acción de tutela, de una parte, porque no se cumple el requisito de subsidiariedad, ya que lo pretendido es desconocer la autoridad administrativa y la vía ordinaria, por tanto, las controversias de índole contractual no están cobijadas dentro del ámbito de aplicación de la tutela.

Seguido, frente a los hechos de la tutela, indicó que es cierto que se suscribieron contratos de prestación de servicios con la actora, siendo el último el contrato No. 155 con fecha de finalización 31 de agosto de 2021, sin embargo, no es cierto que el citado contrato haya correspondido a servicios profesionales especializados, solo correspondía servicios profesionales, cuyo objeto era: *«Prestar los servicios profesionales a la UNP, de conformidad con las directrices y políticas de la Unidad Nacional de Protección-UNP, asesorando a la Subdirección en los diferentes procesos misionales que desarrolla la Subdirección de Evaluación del Riesgo».*

Frente a la prorroga del citado contrato, aclara que la misma se presenta durante la ejecución del contrato cuando por alguna justificación no se alcanza a cumplir con las obligaciones en el plazo establecido, siendo necesario suscribir un acta, lo cual en el presente caso no ocurrió.

Agregan que no es cierto que la accionante cumpliera horario alguno o que fuera subordinada, ya que tenía plena autonomía para el desarrollo de sus obligaciones.

Indica que es cierto que se emitió un comunicado a la oficina jurídica solicitando la modificación de algunas de las obligaciones del

contrato No. 155, sin embargo, la modificación correspondió a que se requería apoyar la prestación del servicio en PQRSD, donde el perfil de las personas que se desempeñan es profesional.

Afirman que no puede endilgarse persecución laboral alguna contra la actora, ya que no existe vinculo contractual con la misma. Con todo, el 9 de septiembre de 2021 se envió al correo de la demandante, ofrecimiento de suscripción de nuevo contrato, demostrando así que la entidad no solo tenía la intención de contratar nuevamente los servicios profesionales, sino también de la inexistencia de cualquier tipo de conflicto.

Resalta que, durante la vigencia de la relación contractual con la demandante, ni al momento de finalizarse el contrato de prestación, que fue por razones objetivas, la actora dio a conocer su estado de embarazo, con todo, a la fecha no se ha acreditado en debida forma el estado de gravidez alegado, ya que no allegó evidencia científica expedida por la EPS donde se verifique su tiempo de gestación.

Sobre la solicitud que alega la actora allegó el 29 de septiembre de 2021 a la entidad, realmente la remitió el 22 del citado mes y año, y la misma fue contestada el 29 de septiembre del mismo año, ofreciendo el nuevo contrato, sin embargo, la accionante nunca allegó los documentos solicitados para la suscripción del nuevo contrato.

No es cierto que no se haya informado a la actora sobre el ofrecimiento del nuevo contrato, pues se realizaron llamadas telefónicas las cuales nunca contestó, lo cual no es obligatorio si se tiene en cuenta que se remitió correo electrónico en tal sentido.

Estiman que con todo lo anterior, se demuestra que la entidad demandada no ha vulnerado derecho fundamental alguno de la actora, porque el contrato 155 finalizó el 31 de agosto de 2021, por vencimiento del plazo pactado, y no por hecho discriminatorio debido a su estado de embarazo.

Para acreditar lo anterior, adjuntan copia de la comunicación fechada 6 de septiembre y 29 de septiembre de 2021, remitidas al correo electrónico de la demandante.

### **CONSIDERACIONES**

1.- En el presente asunto, la actora considera vulnerada su prerrogativa de estabilidad laboral reforzada por cuanto la entidad accionada no suscribió un nuevo contrato con las mismas garantías prestacionales del inmediatamente anterior, pese a su estado de embarazo.

2.- De la revisión a las pruebas allegadas, delantadamente se advierte la improcedencia de la acción invocada, por las siguientes razones fácticas y jurídicas:

2.1.- El tipo de contrato suscrito entre la accionante y la entidad accionada es de prestación de servicios, el cual inició el 5 de febrero de 2021 y finalizó el 31 de agosto del mismo año.

2.2.- Una vez finalizó el citado contrato, el empleador no tenía conocimiento del estado de gestación de la accionante, pues como ella misma lo afirma, ella misma se enteró de dicha noticia cuando se practicó una prueba de embarazo y fue certificada por especialista de la salud el 22 de septiembre de 2021, es decir, con posterioridad a la finalización del plazo convenido en el contrato de prestación de servicios.

2.3.- Con todo, la terminación de dicho contrato obedeció al cumplimiento del plazo estipulado, y no a su estado de embarazo, descartando la discriminación por su estado.

2.4.- Tan es así, que se acreditó con la documental aportada que la empresa accionada ofreció suscribir un nuevo contrato de prestación de servicios con la actora, pues remitió tal ofrecimiento al correo electrónico [ma.enciso10@uniandes.edu.co](mailto:ma.enciso10@uniandes.edu.co), el lunes 6 de septiembre de 2021, el cual fue reiterado el 29 del mismo mes y año, como se observa a continuación:

De: Subdirección Evaluación del Riesgo <[sub.evaluacionriesgo@unp.gov.co](mailto:sub.evaluacionriesgo@unp.gov.co)>  
Enviado: lunes, 6 de septiembre de 2021 18:37  
Para: [ma.enciso10@uniandes.edu.co](mailto:ma.enciso10@uniandes.edu.co) <[ma.enciso10@uniandes.edu.co](mailto:ma.enciso10@uniandes.edu.co)>  
Asunto: Nueva Contratación

Cordial saludo Señora Maira Alejandra,

Teriando en cuenta que ya fue suministrado el presupuesto para la Subdirección de Evaluación del Riesgo del último cuatrimestre 2021, ponemos a su consideración un nuevo contrato de prestación de servicios Profesionales para desempeñar las actividades que venía cumpliendo en el área de PQRSD con unos honorarios de TRES MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS \$ 3.550.000 MICTE.

En espera de su respuesta.

Atentamente,

TC JOHN JAIRO CIFUENTES CABALLERO  
Subdirector de Evaluación del Riesgo  
Unidad Nacional de Protección  
[Sub.evaluacionriesgo@unp.gov.co](mailto:Sub.evaluacionriesgo@unp.gov.co)

De: Mary Luz Caicedo Ramirez <mary.caicedo@unp.gov.co>  
 Enviado: miércoles, 29 de septiembre de 2021 3:18 p. m.  
 Para: mairae20@hotmail.com <mairae20@hotmail.com>  
 Cc: Elver Oswaldo Franco Cerquera <elver.franco@unp.gov.co>; María Antonia Orozco Duran <maria.orozco@unp.gov.co>  
 Asunto: RE: Nueva Contratación

Cordial saludo Señora Maira Alejandra,

Deseando que se encuentre muy bien, gentilmente le informo que el pasado 6 de septiembre se le remitió un correo electrónico desde la Subdirección de Evaluación del Riesgo, al correo registrado en la base de datos (ma.erciso10@uniandes.edu.co)], donde se le hace el ofrecimiento de un nuevo contrato, sin que se recibiera respuesta alguna .

Por otra parte, es importante aclarar que la notificación sobre su estado de embarazo fue enviada hasta el pasado 23 de septiembre.

Como ya se mencionó, existe el interés por parte de la Subdirección de Evaluación del Riesgo en continuar con la prestación de sus servicios, por lo que, muy cordialmente le solicito allegue los documentos relacionados a continuación con el fin de adelantar el respectivo contrato.

1. Hoja de vida de la Función Pública /SIGEP (Cargada en SIGEP con la totalidad de los documentos aportados a la UNP)
2. Certificaciones Académicas,
3. Certificaciones de Experiencia
4. Copia de cédula de ciudadanía
5. Copia de Libreta Militar para hombres menores 50 años (Si aplica)
6. Copia de Tarjeta Profesional y su respectivo certificado de vigencia (Si aplica)
7. Certificado de Antecedentes Disciplinarios de la Procuraduría
8. Certificado de Antecedentes Fiecales de la Contraloría
9. Certificado de Antecedentes Judiciales de la Policía
10. Certificado de Registro Nacional de Medidas Correctivas
11. Certificado de afiliación a la EPS como cotizante INDEPENDIENTE

En razón a lo anterior, concluye este Despacho que, de las pruebas aportadas, y atendiendo la especial protección que le asiste a la actora, la entidad accionada no vulneró derecho fundamental alguno o violentó la estabilidad laboral reforzada alegada, pues una vez, la Unidad accionada conoció la situación de la gestante, le comunicó que allegara los documentos para la celebración de un nuevo contrato.

Ahora, en relación a que la vulneración devenida obedeció por habersele llamado a la suscripción de un nuevo contrato, pero no en las mismas condiciones que el anterior, dicha situación tampoco se enmarca en el quebrantamiento alegado, pues de una parte, la culminación del último acto jurídico laboral, fue el resultado a la culminación en sí y del mismo, mas no por la situación gestacional de la promotora, de otra, la garantía al mínimo vital no está lesionada, pues los honorarios que le ofrecieron reconocer, superan el salario mínimo vital y móvil

Lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia SU-075 del 24 de julio de 2018, cuando indicó que:

*«(...) La Corte Constitucional mantuvo el precedente establecido en la Sentencia SU-070 de 2013 en relación con la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas. No obstante, modificó su jurisprudencia respecto de los deberes del empleador cuando desvincula a una trabajadora, por cualquier causa, sin conocer su estado de embarazo. La regla jurisprudencial anterior imponía a los empleadores la obligación de*

*pagar las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud hasta el momento del parto y, en algunos casos, la licencia de maternidad.*

*Sin embargo, la Sala Plena consideró que dicha regla era contraria a los valores, objetivos, principios y derechos en los que se funda el ordenamiento jurídico, porque establecía una carga desproporcionada para el empleador pese a que su actuación no había sido motivada en criterios discriminatorios. Por ende, concluyó que se desincentivaba la contratación de mujeres en edad reproductiva, lo cual implicaba una mayor discriminación para aquellas en el ámbito laboral.*

*Así las cosas, la Sala Plena reiteró la jurisprudencia establecida en la Sentencia SU-070 de 2013. No obstante, estimó necesario modificar el precedente únicamente en los supuestos en los que el empleador no tiene conocimiento del embarazo de la trabajadora al momento de su despido, en los contratos y relaciones laborales subordinadas. De este modo, cuando se demuestra en el proceso de tutela que el empleador no tiene conocimiento sobre el estado de gravidez, con independencia de que se haya aducido justa causa, no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad. Tampoco debe pagar dicha prestación económica como medida sustitutiva ni está obligado a reintegrar a la trabajadora desvinculada laboralmente.*

*Adicionalmente, la Corte constató que existen otras medidas vigentes en el ordenamiento jurídico que protegen los derechos a la salud y al mínimo vital de las mujeres gestantes y lactantes y de los hijos a su cargo. En cuanto al primer derecho, señaló que tanto las mujeres embarazadas como los niños menores de un año pueden ser beneficiarios de otro familiar afiliado al Régimen Contributivo y, en todo caso, por disposición del artículo 157 de la Ley 100 de 1993, deben ser atendidos por el Régimen Subsidiado cuando no cuentan con recursos económicos para acceder al Sistema como cotizantes independientes. En relación con la segunda garantía, estimó que existen diversas alternativas de protección, en particular el subsidio alimentario que se encuentra a cargo del ICBF de conformidad con la Ley 100 de 1993, así como los mecanismos de subsidio al desempleo dispuestos en la Ley 1636 de 2013. De este modo, se desarrolla el artículo 43 Superior, el cual dispone que la mujer “[d]urante 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” (...).*

Sobre el particular, el Alto Tribunal en la misma decisión precisó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras, empero, que dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas, éstas dependen del caso en las que se enmarquen. En lo que ocupa a la situación de la accionante precisó:

*«(...) 2.3.4.3. Contrato de prestación de servicios que encubre una relación laboral (contrato realidad).*

38. En relación con el contrato de prestación de servicios, de conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013 el juez debe analizar las circunstancias que rodean el caso para determinar si bajo dicha figura contractual se encubre la existencia de una auténtica relación laboral. Para tal efecto, el juez constitucional se encuentra facultado para verificar la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo.

Por consiguiente, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrar la existencia de un contrato realidad, se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, toda vez que, “dentro las características 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.

(...)

#### 2.3.3.2. Contrato de trabajo a término fijo:

34. De acuerdo con la Sentencia SU-070 de 2013, pueden configurarse los siguientes escenarios:

(i) Si el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora pueden tener lugar dos supuestos:

a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

b. Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral

(ii) Cuando el empleador **no conoce**, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse tres escenarios:

a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato, sin que se alegue justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación. La renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, el juez de tutela puede disponer el pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

b. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento del contrato pero que se alegue justa causa distinta al cumplimiento del plazo pactado: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

*c. Que la desvinculación se produzca una vez vencido el contrato y que dicha circunstancia se invoque como una justa causa: En este caso la protección consistiría, como mínimo, en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecieron, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Tampoco procede en este supuesto el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado (subrayado del Despacho).*

Quiere decir lo precedido, que el empleador, una vez conoció del estado de embarazo de la actora, hubiese podido brindarle cualquiera de las opciones arriba referidas, sin embargo, la ha llamado, incluso hasta en la respuesta de esta salvaguarda, para la Con todo, se pone de presente que la demandante cuenta con otros mecanismos para exigir de la justicia el pronunciamiento que pretende, pues en caso de contratos e incumplimientos al mismo, debe acudir necesariamente a la jurisdicción ordinaria laboral, o administrativa, según corresponda.

Por los motivos anteriormente expuestos, se declarará improcedente la acción de tutela invocada.

### **DECISIÓN**

En merito de lo expuesto, El Juzgado Tercero de Familia de Ejecución de Sentencias de Bogotá, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: DECLARAR** IMPROCEDENTE la acción de tutela invocada por Maira Alejandra Enciso Martínez contra la Unidad Nacional de Protección.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes la presente decisión, de conformidad con lo establecido en el art.30 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO: CONTRA** la presente sentencia procede el recurso de impugnación ante el superior, en los términos previstos en el art. 31 del Decreto 2591 de 1991.

**CUARTO:** De no ser impugnado el presente fallo, remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

### **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

LA JUEZ

**ANDREA DEL PILAR CETINA BAYONA**