



San Andrés, Isla, Veinticinco (25) de abril de Dos Mil Veintitrés (2023)

**RADICACIÓN:** 88001-4003-003-2023-00061-00

**REFERENCIA:** ACCIÓN DE TUTELA

**ACCIONANTE:** SUANY SOFIA TORRES SALTOS

**ACCIONADO:** GOBERNACION DEPARTAMENTAL DE  
SAN ANDRES, PROVIDENCIA Y SANTA  
CATALINA

**SENTENCIA No. 00037-2023**

### **1. OBJETO**

Procede el Despacho a decidir la acción de tutela instaurada por la señora SUANY SOFIA TORRES SALTOS actuando nombre propio en contra de GOBERNACION DEPARTAMENTAL DE SAN ANDRES, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA.

### **2. ANTECEDENTES**

La señora SUANY SOFIA TORRES SALTOS actuando nombre propio, interpuso acción de tutela por razón de los hechos que a continuación se sintetizan:

Manifiesta que, el día 07 de septiembre de 2022, inició contrato de trabajo de prestación de servicios con la Gobernación Departamental como profesional en derecho al servicio de la secretaria de Gobierno. El término del contrato se fijó en tres (03) meses y quince (15) días los cuales culminaban el 31 de diciembre de 2022.

Informa que, en el lapso de ejecución del contrato, se encontraba en el tercer trimestre de embarazo y que dio a luz el día 03 de enero de 2023.

Manifiesta que, debido a que su contrato venció durante su periodo de embarazo, solicitó la renovación del mismo adjuntando los documentos pertinentes y hasta la fecha no se procedió de acuerdo a lo pretendido.

Adicional a lo anterior, informa que fue hasta el pasado 04 de abril, cuando se acercó a la oficina de la Secretaria de Seguridad Ciudadana, le informaron de manera verbal que, su hoja de vida no se encontraba; situación que informa nunca le comunicaron a pesar de haberse acercado en muchas ocasiones al lugar.

Cerca de terminar su licencia de maternidad, expresa su preocupación con respecto al trámite de su contratación, pues el mismo no ha iniciado, lo que considera está vulnerando sus derechos y su estabilidad laboral reforzada.

### **3. PRETENSIONES**

Con fundamento en los anteriores hechos, la accionante SUANY SOFIA TORRES SALTOS, actuando nombre propio solicita:

*“PRIMERO: Se tutelen los derechos fundamentales a la: Dignidad humana, mínimo vital y protección especial por encontrarme en Licencia de Maternidad.*

*SEGUNDO: Se ordené el reintegro a mi cargo y funciones que consiste en el Apoyo a la Gestión como Técnico en Gestión de Talento Humano al servicio del Grupo de Control y Desarrollo de la Secretaria General, de la Gobernación, para así garantizar una estabilidad laboral para mí y para mí bebe.*

*TERCERO: Se ordené la elaboración de mi contrato de acuerdo al mismo término al que tuve inicialmente dado que lo que percibo de ello es para el beneficio y bienestar de mi hija.*

*CUARTO: Ordenar a la Gobernación a que realice la gestión para la renovación de mi contrato y como consecuencia del tiempo en que me han tenido desvinculada, se me pague la suma equivalente a noventa (90) DÍAS DE SALARIO, en razón a que me encuentro en Licencia de maternidad y a la fecha no tengo Contrato.*

*QUINTO: Ordenar a la Gobernación Departamental se ABSTENGA de realizar actos de acoso laboral en mi contra una vez se produzca mi reintegro”.*

4. ACTUACIÓN JUDICIAL

Mediante Auto N° 000234-2023 de fecha 12 de abril de 2023, se admitió la presente acción de tutela, donde se ordenó comunicarle a la Gobernación Departamental De San Andrés, Providencia Y Santa Catalina, con el fin de que contestaran la presente solicitud y rindiera los informes del caso dentro del término de dos (2) días, de la presente acción.

En el mismo auto, se ordenó oficiar a la Defensoría Del Pueblo Regional de esta ínsula, a fin de que en los términos señalados del artículo 25 del Decreto 025 de 2014 en concordancia con el Artículo 281 Constitución Política de Colombia, emitiera concepto dentro del presente amparo constitucional y/o coadyuve o no las pretensiones de la accionante.

5. CONTESTACIÓN A LA ACCIÓN DE TUTELA

Vencido el termino de traslado, se evidencia que la Gobernación Departamental De San Andrés, Providencia Y Santa Catalina, no contestó el requerimiento de este Estrado Judicial.

Por otro lado, la Defensoría Del Pueblo Regional de esta ínsula, no se pronunció sobre el particular.

6. CONSIDERACIONES

6.1. COMPETENCIA

De conformidad con el numeral 1° del Art. 1° del Decreto 1983 del 2017, éste Despacho es competente para conocer la presente solicitud de tutela.

La norma citada, respecto del reparto de la acción de tutela, dispone lo siguiente:

*“(…) Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden departamental, distrital, municipal y contra particulares, serán repartidas para su conocimiento en primera*

*instancia, a los jueces municipales”*. Lo anterior por ser la tutelada un ente territorial.

Frente a la competencia, según el criterio del lugar donde se haya producido el hecho o sus efectos, los mismos tuvieron ocurrencia en la Isla de San Andrés.

Así las cosas, son los Juzgados Municipales del Distrito Judicial de San Andrés, los competentes para conocer la presente solicitud de tutela, según el correspondiente reparto.

**6.2. PROCEDENCIA**

El Artículo 86 de la Constitución Política de 1991, desarrollado en los Decretos 2591 y 306, ambos del mismo año, ha institucionalizado la acción de tutela como una garantía y un mecanismo constitucional de protección directa, inmediata y efectiva de los derechos fundamentales de las personas cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública y de los particulares, en los casos que establezca la ley.

Dicha acción muestra por su finalidad un carácter extraordinario, en la medida en que su utilización parte del respeto y garantía a la consagración constitucional y legal de las jurisdicciones ordinarias y especiales, así como de las respectivas acciones, procedimientos, instancias y recursos que ante las mismas se surten, lo que supone un uso en forma supletiva con carácter subsidiario; de manera que, la procedencia de la tutela se restringe a la inexistencia de otros medios de defensa judicial o a la ineficacia de los mismos, como también a su utilización transitoria ante la presencia de un perjuicio irremediable que permita contrarrestar dicho efecto en forma temporal, con una operancia inmediata, urgente, rápida y eficaz, mediante el trámite de un procedimiento preferente y sumario, hasta tanto la autoridad correspondiente defina el fondo del asunto.

En el presente asunto, se trata del ejercicio de la Acción de Tutela incoada en contra de la Gobernación Departamental por tanto es procedente, al tenor de los Artículos 5º y 42 Numeral 2º del Decreto 2591 de 1991.

**6.3. PROBLEMA JURIDICO**

A partir de los supuestos fácticos planteados anteriormente, el problema jurídico que debe resolver el Despacho consiste en establecer si la Gobernación Departamental vulnero y/o amenazo los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal, a la dignidad humana, al trabajo, la igualdad, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la accionante SUANY SOFIA TORRES SALTOS al no haberla contrato mediante prestación de servicios, posterior a la finalización del contrato No. CO1.PCCNTR.4000625, con fecha de finalización 31 de diciembre de 2022, estando en estado de embarazo.

**6.4. ANÁLISIS NORMATIVO Y/O JURISPRUDENCIAL DE LOS DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS O AMENAZADOS**

**6.4.1. DERECHO A LA VIDA**

El derecho fundamental a la vida que garantiza la Constitución -preámbulo y artículos 1, 2 y 11-, no se reduce a la mera existencia biológica, sino que expresa una relación necesaria con la posibilidad que les asiste a todas las personas de desarrollar

dignamente todas las facultades inherentes al ser humano. Sin duda, cuando se habla de la posibilidad de existir y desarrollar un determinado proyecto de vida, es necesario pensar en las condiciones que hagan posible la expresión autónoma y completa de las características de cada individuo en todos los campos de la experiencia.

Desde el artículo 2 de la Constitución se consagra la protección del derecho a la vida de todas las personas que residen en Colombia como uno de los fines esenciales del Estado. A la vez, el artículo 11 superior establece que el derecho a la vida es inviolable y, seguidamente, el artículo 12 prescribe que nadie será sometido a tratos crueles, inhumanos o degradantes.

En concordancia, normas internacionales ratificadas por Colombia, como los artículos 4, 5y 7 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y los artículos 6, 7 y 9 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, obligan al Estado a respetar y garantizar la vida, la integridad y la seguridad de todas las personas bajo su jurisdicción, sin discriminación.

**6.4.2. DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL**

El derecho a la integridad personal se deriva directamente de la consideración y el respeto que merece el ser humano en su esencia por razón de su dignidad intrínseca, que resulta ofendida en alto grado por cualquier forma de maltrato moral o material<sup>1</sup>.

La Constitución proclama el derecho fundamental a la integridad personal y, al hacerlo, no solamente cubre la composición física de la persona, sino la plenitud de los elementos que inciden en la salud mental y en el equilibrio sicológico<sup>2</sup>.

Ambos por igual deben conservarse y, por ello, los atentados contra uno u otro de tales factores de la integridad personal -por acción o por omisión- vulneran ese derecho fundamental y ponen en peligro el de la vida en las anotadas condiciones de dignidad.

**6.4.3. DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA**

Entendido como derecho fundamental autónomo, la Corte ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado.

Como es bien sabido, el Artículo 1 de la Carta Política instituye a la dignidad humana como uno de los tres pilares fundantes del Estado Social de Derecho Colombiano. Así reza dicha disposición constitucional: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.” (Subraya fuera del texto original).

En desarrollo del mencionado precepto superior, la Corte Constitucional ha señalado que la dignidad humana se debe entender bajo las siguientes dimensiones: a partir de su objeto concreto de protección y con base en su funcionalidad normativa.

<sup>1</sup> Corte Constitucional Sala Quinta de Revisión. Sentencia SU-200 del 17 de abril de 1997

<sup>2</sup> Sentencia T-248/98 Magistrado Ponente Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Entendido como derecho fundamental autónomo, la Corte ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado<sup>3</sup>. (Subrayado del Despacho)

6.4.4. DERECHO AL TRABAJO

La interpretación legal propia de la justicia ordinaria tiene como objetivo la resolución de un caso, de una contradicción o disparidad entre trabajador y empleador. La valoración jurídica se realiza especialmente mediante la aplicación de reglas que pretenden definir inequívocamente los derechos y obligaciones derivados de una relación contractual en el que prima el ejercicio de la voluntad de las partes. Si bien existen derechos inalienables del trabajador la potestad de negociación continúa desempeñando un papel decisivo en la definición de derechos y obligaciones intrínsecas a la actividad laboral y productiva de una empresa. Ese conjunto de derechos y obligaciones constituye el marco de interpretación del juez laboral allí, deben resolverse las diferencias o propiciar el acuerdo entre las partes. Si el sistema de reglas que define la relación contractual laboral se agota y se llega a una situación de duda, el sistema posee una cláusula de cierre en la que toda duda se resuelve a favor del trabajador.

La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra organización política, fundamento del Estado social de derecho, reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas, así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el legislador en su desarrollo y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones. La interpretación que surge de la dimensión constitucional descrita no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales. La protección del derecho al trabajo desde la interpretación constitucional tiene el propósito de optimizar un mandato en las más altas condiciones de racionalidad y proporcionalidad sin convertirlo en el derecho frente al cual los demás deben ceder.

6.4.5. DERECHO A LA IGUALDAD

La igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos contruidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Sentencia C-029/21MagistradaSustanciadoraGloriaStellaOrtizDelgado

<sup>4</sup> Sentencia T-030 de 2017MagistradaSustanciadoraGloriaStellaOrtizDelgado

El derecho a la igualdad ofrece dos dimensiones normativas, la interna, dispuesta en la Constitución Política y la internacional, que involucra los tratados en los que Colombia es Estado parte, las declaraciones de principios respecto de los cuales Colombia es Estado suscriptor, y además los tratados, convenciones y principios alrededor de los cuales el sistema internacional de protección viene construyendo obligaciones concretas de respeto y garantía.

En el plano interno el derecho a la igualdad fue establecido en el artículo 13 de la Constitución bajo, una fórmula que ha sido sectorizada de diversas maneras.  
El enunciado específico dispone:

*“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

*El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.*

*El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”*

**6.4.6. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Al respecto, la H. Corte Constitucional en Sentencia T-032/12, Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, indicó:

*“El derecho a la seguridad social, en la medida en que es de importancia fundamental para garantizar a todas las personas su dignidad humana es un verdadero derecho fundamental cuyo desarrollo, si bien ha sido confiado a entidades específicas que participan en el sistema general de seguridad social fundado por la Ley 100 de 1993, encuentra una configuración normativa preestablecida en el texto constitucional (artículo 49 superior) y en los tratados internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad; cuerpos normativos que dan cuenta de una categoría ius fundamental íntimamente arraigada al principio de dignidad humana, razón por la cual su especificación en el nivel legislativo se encuentra sometida a contenidos sustanciales preestablecidos”.*

**6.4.7. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

La jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión “*estabilidad laboral reforzada*” para hacer alusión al derecho fundamental antes caracterizado. En nuestro medio jurídico, la locución ‘*laboral*’ se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica.

No obstante, esa Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en

relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje. En efecto, desde la sentencia T-1210 de 2008 la Corte ha sostenido que *“aún en el seno del contrato de prestación de servicios, puede predicarse ciertas garantías de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos”*. Luego esta posición se ha reiterado en distintas ocasiones, como por ejemplo en las sentencias T-490 de 2010, T-988 de 2012, T-144 de 2014 y T-310 de 2015.

En la sentencia T-040 de 2016, la Sala Tercera de Revisión de la Corte tuteló el derecho a la estabilidad reforzada de una persona a quien se le terminó sin causa justificable y sin autorización de la oficina del Trabajo su contrato de prestación de servicios, mientras estaba en condiciones de debilidad manifiesta. Sostuvo entonces que *“la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestación de servicios”*.

En las relaciones de prestación de servicios independientes no desaparecen los derechos a “la estabilidad” (CP art 53), a una protección especial de quienes “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” (CP arts. 13 y 93), a un trabajo que “en todas sus modalidades” esté rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25) y a gozar de un mínimo vital (CP arts. 1, 53, 93 y 94). Tampoco pierden sentido los deberes que tienen el Estado y la sociedad de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (CP art 47), o de “obrar conforme al principio de solidaridad social” (CP arts. 1, 48 y 95). Por este motivo, más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva. Esta garantía tiene, como se dijo, arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Este proceso, sin embargo, provoca una pregunta: (i) por una parte, si en el contexto de relaciones originadas en contratos de prestación de servicios la vulneración de la estabilidad ocupacional reforzada activa las prestaciones de la Ley 361 de 1997; y, en caso afirmativo, (ii) si aplica, en tales hipótesis, incluso a quienes sin tener calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda están en circunstancias de debilidad manifiesta por sus problemas acreditados de salud. Sobre estas materias hay diferencias jurisprudenciales, que la Corte en primer lugar (a) identificará, y luego (b) resolverá.

**6.4.8. DERECHO AL MÍNIMO VITAL**

El derecho al mínimo vital ha sido definido por esta Corte como *“la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”*.

Uno de los derechos más característicos de un Estado Social de Derecho es el mínimo vital. Según la Corte Constitucional, este derecho se deriva de los principios de Estado Social de derecho, dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad. Este derecho adquiere relevancia en situaciones humanas límites, relativas a la extrema pobreza y la indigencia,

cuando frente a las necesidades más elementales y humanas, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente.

6.5. CASO CONCRETO

Encuentra el Despacho que la señora SUANY SOFIA TORRES SALTOS, presento acción de tutela en contra de la Gobernación Departamental del Departamento Archipiélago de San Andrés, puesto que considera vulnerado sus derechos fundamentales, a la vida, a la integridad personal, a la dignidad humana, al trabajo, la igualdad, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, al no haberla contrato mediante prestación de servicios, posterior a la finalización del contrato No. CO1.PCCNTR.4000625, con fecha de finalización 31 de diciembre de 2022, estando en estado de embarazo.

En ese sentido, el artículo 86 de la Constitución consagra la acción de tutela como un mecanismo preferente y sumario, mediante el cual se busca evitar, de manera inmediata, la amenaza o vulneración de un derecho fundamental. Su procedencia está condicionada a que *“el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”*. Sin embargo, la H. Corte Constitucional ha señalado que no puede declararse la improcedencia de la tutela por la sola existencia en abstracto de un medio ordinario de defensa judicial. En el marco del caso concreto, el juez constitucional debe analizar si la acción dispuesta por el ordenamiento jurídico es idónea y eficaz para proteger los derechos fundamentales comprometidos. En el evento en que no lo sea, la acción de tutela procederá para provocar un juicio sobre el fondo.

En el caso bajo estudio, observa la suscrita que la GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA, no dio contestación al presente trámite constitucional.

Así las cosas, el Despacho procederá a pronunciarse respecto del particular, la H. Corte Constitucional ha reconocido que la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un mandato superior que se deriva principalmente de cuatro fundamentos constitucionales<sup>5</sup>.

- (i)

El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad<sup>6</sup>, el cual se encuentra previsto en el artículo 43 de la Constitución. Dicha norma señala expresamente que las mujeres tienen derecho a gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y que deben recibir un subsidio alimentario, en caso de

<sup>5</sup> Estos criterios han sido reiterados en varias decisiones de la Corte Constitucional, entre las cuales se encuentran las Sentencias SU-070 de 2013 M.P. Alexei Julio Estrada y C-005 de 2017 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

<sup>6</sup> En relación con este fundamento normativo, es pertinente señalar que la jurisprudencia constitucional ha destacado que esta protección también se deriva de instrumentos internacionales. Así, la **Declaración Universal de Derechos Humanos** en su artículo 25 señala que *“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”*, mientras que el artículo 10.2 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)**, aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, señala que *“se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”*. Por su parte, el artículo 12.2 de la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW**, por sus siglas en inglés), señala que *“los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario”* (Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada).

desempleo o desamparo<sup>7</sup>. Así, la jurisprudencia constitucional ha destacado que este enunciado implica a su vez dos obligaciones a cargo del Estado: la especial protección de la mujer embarazada y lactante –sin distinción–, y un deber prestacional que consiste en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En este sentido, se trata de una protección general para todas las mujeres gestantes<sup>8</sup>.

(ii) La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral, la cual ha sido destacada por esta Corporación en reiteradas oportunidades<sup>9</sup>. El fin de la salvaguarda en este caso es impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia<sup>10</sup>. De este modo, el fuero de maternidad, encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en estado de embarazo ha sido ampliamente desarrollada por numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC) (artículo 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (artículos 20 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) (artículos 2° y 6°), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (artículos 4° y 6°) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículo 11). Así mismo, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son un referente especialmente relevante en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo<sup>11</sup>.

(iii) La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida se erige también en un sustento normativo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como lo ha reiterado este Tribunal<sup>12</sup>. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional, implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional, sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad.

<sup>7</sup> Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviese desempleada o desamparada. El estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia

<sup>8</sup> Sentencia T-238 de 2015. M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada

<sup>9</sup> Ver, entre otras, Sentencias T-221 de 2007 (Humberto Antonio Sierra Porto), T-159 de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo), y T-088 de 2010 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

<sup>10</sup> Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero

<sup>11</sup> En materia de igualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, conviene resaltar, entre otros, los Convenios 3, 111, 156 y 183 y la Recomendación 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

<sup>12</sup> Ver, entre otras, las Sentencias C-005 de 2017 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); SU-070 de 2013. (M.P. Alexei Julio Estrada); C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-694 de 1996 (M.P. Alejandro Martínez Caballero)

De este modo, la protección de la mujer durante el embarazo también responde al valor que la Constitución le confiere a la vida en gestación, para lo cual contempla una protección específica y diferenciable de aquella que se otorga al derecho a la vida. Con todo, no puede perderse de vista que, como fue establecido en la Sentencia C-355 de 2006, a pesar de su relevancia constitucional la vida no tiene el carácter de un valor o de un derecho de carácter absoluto y debe ser ponderada con los otros valores, principios y derechos constitucionales.

Así mismo, la Sentencia SU-070 de 2013 señaló que la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es.

Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha afirmado que la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia.

- (iv) Por último, la relevancia de la familia en el orden constitucional es una justificación adicional de la especial protección de la mujer gestante y lactante<sup>13</sup>.

En consecuencia, los fundamentos constitucionales a los cuales se ha aludido cimientan la especial protección que deben recibir las mujeres durante la gestación y la lactancia la cual, en el ámbito laboral, se materializa en el fuero de maternidad, entre otras garantías. No obstante, es preciso resaltar que los cuatro principios que sustentan la garantía del fuero de maternidad se encuentran relacionados de forma inescindible y se han estructurado históricamente a partir de la salvaguarda del derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo<sup>14</sup>.

En efecto, la garantía de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres en estado de embarazo o en el periodo de lactancia constituye una acción afirmativa en favor de aquellas que responde a la desventaja que afrontan, pues deben soportar los mayores costos de la reproducción y de la maternidad, los cuales tradicionalmente son asumidos únicamente por las mujeres.

Por su parte, también se debe precisar que la Corte Constitucional previó el supuesto de vinculación de una mujer lactante o gestante, mediante contrato de prestación de servicios, en consecuencia, señaló que pese a que la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la existencia de un contrato realidad *“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”*<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Sentencia C-005 de 2017. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>14</sup> Sentencia T-583 de 2017 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado)

<sup>15</sup> Sentencia SU-070 de 2013

Así pues, es menester determinar si en el caso concreto se estructuran los elementos de un contrato de trabajo, independiente de la denominación que el empleador adopte:

“[L]a jurisprudencia de la Corte ha reconocido que los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, son (i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio. Por lo tanto, si el juez de tutela concluye la concurrencia de estos tres elementos en una vinculación mediante contrato de prestación de servicios de una trabajadora gestante o lactante, podrá concluirse que se está en presencia de un verdadero contrato de trabajo.”

Adicionalmente, advirtió la jurisprudencia en cita que, en el caso de contratos de prestación de servicios celebrados con el Estado con personas naturales, este solo 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 último, “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 la sentencia T-350 de 2016, la Corte dispuso que las mujeres en embarazo o en lactancia que desarrollen sus labores bajo la modalidad de prestación de servicios, no pueden ser despedidas tras el argumento que el plazo llegó a su fin, toda vez que el empleador debe demostrar que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron:

“En todo caso, la Sala considera que en el evento en que el objeto de la prestación de servicios no desaparezca, debe entenderse que la madre gestante o en periodo de lactancia tiene derecho al pago de honorarios desde el momento mismo de la renovación de contratos, o la firma de otros distintos que encubren la continuidad en el desarrollo del mismo.”

En conclusión, tanto el ordenamiento jurídico colombiano, diversos instrumentos internacionales, así como la jurisprudencia de la Corte Constitucional, han desarrollado medidas tendientes a impedir la discriminación de la mujer en embarazo o la lactancia, ante la terminación, despido, o no renovación del contrato de trabajo, como consecuencia del estado de gestación. La adopción de las medidas de protección tiene como fin otorgarle a la mujer madre, herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, como una vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ella y al que está por nacer o recién ha nacido.

Ahora bien, en el caso bajo estudio, la accionante aportó en el acervo probatorio contrato de prestación de servicios No. CO1.PCCNTR.4000625, con fecha de inicio del 07 de septiembre de 2022 y fecha de finalización 31 de diciembre de 2022, seguidamente, se evidencia que aporta historia clínica donde se observa como fecha de parto el día 03 de enero de 2023, finalmente, se observa incapacidad médica con fecha inicial 03 de enero de 2023 y fecha final de incapacidad 08 de mayo de 2023.

Así las cosas, frente a la pretensión de la actora de que se le ordene a la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, se sirva reintegrarla inmediatamente, tenemos que, dentro del caso objeto de estudio, dado que se trata de un contrato de prestación de servicios, se debe demostrar que subsiste en la actualidad el objeto para el cual se suscribió el contrato inicial, esto es, *“Prestación de*

*servicios profesionales como profesional del derecho al servicio de la secretaria de gobierno, para fortalecer los procesos y garantías de los derechos humanos de la isla de San Andrés”, sin embargo, no se aportó dentro del mismo, prueba siquiera sumaria que acrediten tal situación fáctica, o que permitan inducir que las circunstancias de la no renovación del contrato en la actualidad, se deben a una situación distinta a la terminación del objeto y del plazo de ejecución del contrato de prestación de servicios No. CO1.PCCNTR.4000625, lo anterior, de conformidad con la Sentencia T-350 de 2016.*

En concordancia, frente a la solicitud de que se le ordene a la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, efectuar el pago equivalente a 90 días de salario como consecuencia del tiempo que ha transcurrido sin la renovación del contrato inicial, dentro del sub lite, no se acreditan los requisitos de la existencia de un contrato realidad, tal como la continua subordinación o dependencia, por lo que no se podría ordenar el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir, dada la naturaleza del contrato de prestación de servicios. Así mismo, en vista de que la acción constitucional se presentó 3 meses y medio, posterior a la finalización del último contrato de prestación de servicios ejecutado, no se vislumbra una afectación al mínimo vital de la accionante.

No obstante, como quiera que el contrato termino dos días antes de que la accionante diera a luz, y entrara en la licencia de maternidad, en protección a los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y a la seguridad social, esta dispensadora judicial ordenará a la Gobernación Departamental que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo judicial, proceda a efectuar el pago de la seguridad social a favor de la señora SUANY SOFIA TORRES SALTOS, hasta la terminación de su periodo de lactancia, conforme los términos estipulados en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, el despacho negará las demás pretensiones dentro la presente acción de tutela, por lo expuesto en precedencia.

En mérito de lo anterior, **EL JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE SAN ANDRÉS ISLA**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la Constitución y la ley

**RESUELVE:**

**PRIMERO: TUTELAR** los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y a la seguridad social de la señora **SUANY SOFIA TORRES SALTOS**.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la **GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo judicial, proceda a efectuar el pago de la seguridad social a favor de la señora **SUANY SOFIA TORRES SALTOS**, hasta la terminación de su periodo de lactancia, conforme los términos estipulados en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

**TERCERO: NEGAR** las demás pretensiones dentro la presente acción de tutela, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**CUARTO: ORDENAR** a la accionada, que oficien con destino a este Despacho el cumplimiento de lo ordenado en esta sentencia, aportando los soportes pertinentes, teniendo como objeto el presente amparo constitucional.

**QUINTO: NOTIFICAR** la presente sentencia en la forma ordenada en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**SEXTO:** Contra la presente procede el recurso de impugnación.

**SÉPTIMO:** Si éste fallo no fuere impugnado oportunamente, envíese a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**INGRID SOFÍA OLMOS MUNROE**  
**JUEZA**

CARG

Firmado Por:  
Ingrid Sofia Olmos Munroe  
Juez  
Juzgado Municipal  
Civil 003  
San Andres - San Andres

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: **c0e2d9ad311e0d6a91fa17c9e16f93cca845fb9785173facfcc764f503b153ce**  
Documento generado en 25/04/2023 12:01:23 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**