



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

JUZGADO TERCERO PENAL DEL CIRCUITO

El Socorro, dieciséis (16) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

I. ASUNTO

Procede el Despacho a desatar la impugnación interpuesta por ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN DEL SOCORRO SANTANDER, contra la decisión proferida por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal del Socorro Santander el 7 de febrero anterior, que concedió el amparo de los derechos fundamentales de KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS a la VIDA, LA INTEGRIDAD PERSONAL, LA DIGNIDAD HUMANA, EL TRABAJO, LA IGUALDAD, LA SEGURIDAD SOCIAL, LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y EL MÍNIMO VITAL.

II. ANTECEDENTES

Fueron reseñados por la primera instancia de la siguiente manera:

1

1. Señala la accionante, que el día 23 de junio de 2022 inició contrato DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS con la ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN, en el cargo de jefe de enfermería con el fin de desarrollar a cabalidad las actividades contempladas en el Plan de Intervenciones Colectivas 2022, en el municipio del Socorro Santander con tiempo de ejecución hasta el día 23 de diciembre de 2022.

2. Que en agosto de 2022 se da cuenta de su estado de embarazo y procede el día 03 de agosto del 2022, a notificar a su supervisora de contrato la jefe DANNY YOLEIBY LEÓN CARREÑO.

3. Que, a inicios de noviembre del año 2022, se le solicitó de forma verbal que pasará un oficio donde especificara cuantas semanas de gestación tenía, fecha probable de parto y solicitud de reubicaron laboral a la terminación del contrato.



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

4. Que el día 17 de noviembre de 2022 solicitó mediante petición escrita que se le informara amablemente la reubicación, fecha, hora y lugar, al correo de su supervisora DANNY YOLEIBY LEÓN CARREÑO y al del hospital.

5. Que el día 30 de diciembre de 2022, recibió respuesta parcial del Hospital Regional Manuela Beltrán, donde le informan que la reubicación no es posible porque el contrato había llegado a su fin sin haberle vulnerado ningún derecho, y que su hoja de vida sería tenida en cuenta para la próxima contratación, no dando respuesta de fondo a su petición.

6. Que, en el mes de marzo de 2023, el hospital inicia una nueva contratación, por lo que la labor del PIC, en salud no ha terminado y que al día en que radica la acción de tutela no han otorgado ninguna respuesta de fondo respecto la contratación y que le terminaron su contrato a pesar de tener estabilidad laboral reforzada.

7. Que su función como jefe de enfermería es una función social que puede ofrecer sus servicios en diferentes dependencias tales como: administrativa y asistenciales y que la entidad da respuesta que le tendrán en cuenta su hoja de vida generando incertidumbre laboral, por lo que solicita se tutelen sus derechos fundamentales a la: Dignidad humana, mínimo vital y protección especial, estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de embarazo.

2

En virtud de lo anterior, se elevaron las siguientes pretensiones:

“8. Solicitando en consecuencia ordenar al hospital dar respuesta de fondo aun cuando existía el PIC ubicarla en las funciones en HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN, para así garantizar una estabilidad laboral para ella y la de su bebé.

9. Que dado que la respuesta fue extra temporal se le reubiquen sus funciones en dependencias donde la jefe de enfermería sea útil y necesaria.

10. Que se vincule al Municipio del Socorro Santander dado que es la entidad territorial que ejecuta el Plan de Intervenciones Colectivas PIC”.



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

III. DECISIÓN OBJETO DE IMPUGNACIÓN

El Juez Primero Promiscuo Municipal de esta ciudad, decidió amparar los derechos fundamentales invocados por la actora disponiendo en consecuencia se (i) pagaran los honorarios dejados de percibir por la accionante desde la fecha de no renovación del contrato de prestación de servicios hasta la fecha de terminación del periodo de lactancia, ya sea que sea nuevamente contratada o ya sea que no; y (ii) el pago por concepto de indemnización por despido discriminatorio de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en los honorarios correspondientes a 60 días de trabajo.

En primer lugar, tuvo por acreditados los requisitos generales de procedibilidad al verificar la legitimación en la causa por activa y pasiva, en cabeza de la demandante y de la accionada, esta última a la que acusa de haber terminado su contrato de prestación de servicios, con conocimiento previo de su estado de gravidez. Así mismo, frente al requisito de inmediatez, lo encontró cumplido en atención a la fecha de radicación de la acción constitucional (25 de enero de esta anualidad) y la fecha de terminación del contrato respectivo (23 de diciembre de 2022), plazo que consideró razonable de cara al ejercicio de la acción constitucional.

Finalmente, frente al requisito de subsidiariedad, encontró que acorde con lo señalado en la sentencia SU-075 de 2018 proferida por la Corte Constitucional para mujeres que son titulares de la estabilidad reforzada por embarazo, el requisito de subsidiariedad debe ser estudiado de manera más flexible cuando se trata de sujetos que requieren especial protección constitucional, como las mujeres en estado de gestación o lactancia. En ese orden, estableció que la accionante en principio cuenta con la jurisdicción laboral o contencioso administrativa, dependiendo el tipo de contrato que tuviera, para incoar las acciones correspondientes por la culminación de su trabajo, estando en estado gestante; no obstante consideró, que actualmente la accionante está embarazada y



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

adicionalmente quedó sin trabajo en el mes de diciembre de 2022, por lo que debe predicarse una protección especial a partir de su estado de gravidez y el hecho que no se encuentre recibiendo ingresos a la fecha, por lo que consideró que se encontraba cumplido el requisito de subsidiariedad.

Seguidamente planteó como problema jurídico, si resultaba vulnerado el derecho a la estabilidad reforzada de una mujer embarazada a quien no se le renueva su contrato de prestación de servicios con el argumento de que culminó el plazo pactado, pese a que informó con anticipación su estado de embarazo al contratante. En ese orden para desarrollar tal planteamiento reiteró las siguientes temáticas acorde con la jurisprudencia nacional referente a (i) las reglas sobre la protección de la madre gestante y la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo; (ii) las reglas sobre protección de la mujer embarazada y en período de lactancia en contratos de prestación de servicios; (iii) los elementos que deben acreditarse para demostrar la configuración de un contrato realidad oculto tras un contrato de prestación de servicios; y (iv) las reglas sobre la evaluación de las pruebas para determinar la existencia de un contrato realidad.

4

Sobre el primer punto, advirtió que los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución establecen un mandato de especial protección para la mujer durante el embarazo y después del parto, y una prohibición general de discriminación, protección que se evidencia igualmente a nivel internacional como por ejemplo el artículo 10.2 de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio No. 3 de la OIT y el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Estableció que una de las manifestaciones que se deriva del art. 53 de la CN es la estabilidad laboral reforzada derivada del estado de gestación, reconocida como derecho fundamental.¹

¹ Sobre la estabilidad laboral reforzada la Corte ha señalado que se trata de una manifestación de múltiples garantías constitucionales, entre otras del derecho a la igualdad y no discriminación, de los principios de especial protección y asistencia a la mujer embarazada en el ámbito laboral y de la especial protección de los



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

Seguidamente trajo a colación la sentencia de unificación SU-070 de 2013 proferida por la Corte Constitucional en la que unificó las reglas aplicables a las diferentes modalidades de vinculación, sea laboral, civil o de otro tipo. Al respecto estableció que la protección derivada del fuero de maternidad es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral o la modalidad de contrato que las cobije. Sin embargo, la Corte precisó que el tipo o nivel de protección dependerá de dos elementos: (i) el conocimiento del empleador respecto del estado de embarazo de la empleada o contratista, y (ii) la modalidad de vinculación que tenga la mujer embarazada al momento del despido o terminación del contrato.

Expuso que la mencionada sentencia de unificación hizo referencia a dos presunciones. En primer lugar, indicó que existe una presunción de rango legal, que establece el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual se presume que el despido de una mujer embarazada o en estado de lactancia tuvo como motivo estas condiciones. En segundo lugar, la Sentencia SU-070 de 2013 señaló que en los contratos a término fijo y en los de prestación o de obra, en los que no se renueva el contrato a la mujer embarazada y el empleador o contratante no demuestra que ha desaparecido la necesidad del servicio (o el objeto del contrato o de la obra, según el caso) se asume que la falta de renovación del vínculo se dio por razón del embarazo, advirtiendo que en lo referente al régimen probatorio del conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador no cuenta con tarifa legal, razón por la que puede usarse cualquier medio para probar dicha certeza.

Señaló que la Sentencia SU-075 de 2018 modificó las reglas aplicables a los empleadores que desvinculan a una mujer en estado de embarazo, por diferentes motivos, sin conocer su estado de gestación y únicamente

niños y la familia⁹. En esta línea, el artículo 235A y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo establecen que “la maternidad gozará de la protección especial del Estado”. Por su parte, el artículo 239 de ese mismo Código establece que ninguna mujer podrá ser despedida por su estado de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo

JUZGADO TERCERO PENAL DEL CIRCUITO- SOCORRO (S)

Palacio de Justicia Calle 16. 16 #14-21 Piso 2 Socorro, Santander

Correo electrónico: j03pcsoc@cendoj.ramajudicial.gov.co



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

con respecto a contratos laborales. En particular, la Corte señaló que el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo, dado que se imponía una obligación desproporcionada, pues la desvinculación laboral no había sido consecuencia de un acto de discriminación.

En virtud de ello trajo a colación el siguiente diagrama a efectos de explicar las diferencias entre ambas sentencias:

Modalidad	Reglas en la Sentencia SU-070 de 2013		Reglas en la Sentencia SU-075 de 2018
	Conocimiento del empleador sobre el embarazo	Falta de conocimiento del empleador sobre el embarazo	
Contrato a término indefinido	Protección integral. Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.	Si el empleador <u>adujo justa causa</u> , hay lugar a una protección débil ² . Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. Si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva, el empleador deberá pagar la totalidad de la licencia de maternidad.	Si el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013. Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.

² La discusión sobre la justa causa debe presentarse ante el juez ordinario.



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Vinculados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

		<p>Si el empleador <u>no adujo justa causa</u>, hay lugar a una protección intermedia. Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación.</p> <p>Si el embarazo ya terminó, como medida sustitutiva, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p> <p>El reintegro procederá sólo cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si no resulta posible el reintegro, el empleador deberá cancelar los salarios y prestaciones dejadas de pagar.</p>	<p>Si existe duda sobre si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el artículo 239 del CST. No obstante, se debe garantizar el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.</p> <p>Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.</p>
<p>Contrato a término fijo</p>	<p>Si la desvinculación ocurre <u>antes del vencimiento</u> del plazo pactado y el empleador no acudió al inspector del trabajo, tiene lugar una protección integral. Se debe</p>	<p>Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y <u>no se adujo justa causa</u>, tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo</p>	<p>Si el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:</p> <p>(a) que la desvinculación ocurra antes de la terminación de la obra o labor contratada 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.</p>



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

	<p>ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.</p>	<p>de gestación. No obstante, el reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si no resulta posible el reintegro, puede ordenar el pago de indemnizaciones por despido sin justa causa.</p>	<p>(b) Que la desvinculación ocurra 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. En caso afirmativo, el empleador deberá extender el contrato por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. Si dicho funcionario establece que no subsisten las causas del contrato, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.</p>
	<p>Si la desvinculación ocurre <u>una vez vencido el contrato</u> y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudir al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una protección intermedia.</p>	<p>Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y <u>se alega una justa causa distinta al cumplimiento del plazo</u> pactado, tiene lugar una protección débil. Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya</p>	<p>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 procede si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si se desconoce la regla de acudir al inspector de trabajo, el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.</p>



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Vinculados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

		<p>culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p>	
		<p>Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y <u>se alega como justa causa dicha circunstancia</u>, tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p> <p>El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen.</p> <p>Tampoco se reconoce el pago de salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato pactado ya había terminado.</p>	<p>Si existe duda sobre si el empleador conoce el estado de gestación, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el artículo 239 del CST. En todo caso se debe garantizar el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.</p> <p>Si el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada</p>



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS
 Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER
 Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO
 Radicado: 2023-00004-00

<p>Contrato por obra o labor</p>	<p>Si la desvinculación ocurre <u>antes de la terminación de la obra o labor contratada</u> y el empleador no acudió al inspector del trabajo, tiene lugar una protección integral. Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.</p>	<p>Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra <u>y no se adujo justa causa</u>, tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad. El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen.</p>	<p>Si el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones: (a) que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección 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 al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor: 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 originaron la relación laboral. En caso afirmativo, deberá extender el contrato por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. Si el funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las</p>
---	---	---	--



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

			cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.
	Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra y <u>se alega una justa causa distinta a la culminación de la labor pactada</u> , tiene lugar una protección débil ³ . Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.	Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, habrá lugar al reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si se desconoce la regla de acudir al inspector de trabajo, empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.	
Si la desvinculación ocurre <u>una vez vencido el contrato</u> y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudirse al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una protección intermedia.	Si la desvinculación ocurre una vez culminada la obra y <u>se alega dicha circunstancia como justa causa</u> tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No	Si existe duda sobre si el empleador conoce el estado de gestación, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el artículo 239 del CST. En todo caso se debe garantizar el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.	

³ La discusión sobre la justa causa debe presentarse ante el juez ordinario.



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

		obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad. El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen.	
--	--	---	--

Seguidamente en lo atinente al segundo ítem, advirtió que el precedente a aplicar en los contratos de prestación de servicios y la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer, se regía por la primera de las sentencias aludidas, en tanto la segunda no modificó en nada la línea o argumentación a aplicar, determinando que *“el ámbito de la presente decisión comprende **únicamente los contratos de trabajo y relaciones laborales subordinadas**” (subrayas propias), es decir que solo modificó las reglas en relación con el contrato a término indefinido, el contrato por obra o labor y el contrato a término fijo. solo aplica para los contratos laborales”*.

En relación con el contrato de prestación de servicios indicó que el juez de tutela debe evaluar si existe un inminente riesgo de afectación al mínimo vital o a otros derechos fundamentales de la accionante. En caso afirmativo, el juez de tutela está obligado a evaluar las circunstancias fácticas particulares para determinar si tras esa figura contractual está oculta una relación laboral o si efectivamente se trata de un contrato de prestación de servicios. En los casos en los que se encuentre que el contrato de prestación de servicios oculta una relación laboral, se deben aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo.



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

En lo que respecta al contrato de prestación de servicios, refirió que es posible la protección de la mujer en ese tipo de relación, en tanto la estabilidad laboral reforzada no resulta ajena a ese tipo de contratación. Es así como trajo a colación el siguiente esquema frente a las reglas que deben seguirse en los contratos de prestación de servicios:

Tipo de relación material	Alcance de la protección
Se configura un contrato realidad	El juez de tutela deberá aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo, debido a que este contrato, por sus características de temporalidad, es el que mejor se asemeja al contrato de prestación de servicios ⁴ .
No se configura un contrato realidad	Si (i) el contratante conoce el estado de embarazo de la contratista, (ii) subsiste la causa del contrato y (iii) no cuenta con permiso del inspector del trabajo para terminar el contrato, el juez deberá ordenar: a. La renovación de la relación contractual, la cuál se dará hasta por el término del periodo de lactancia. b. El pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de no renovación del contrato, hasta la renovación del mismo; c. El pago por concepto de la indemnización por despido discriminatorio ⁵ ; y d. El pago de la licencia de maternidad. Este pago no se realizará si en el caso se acredita que la madre disfrutó de la licencia de maternidad ⁶ . e. En el evento en el que el término del periodo de lactancia ya haya terminado, procederá el reconocimiento de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación de periodo de lactancia ⁷ .

⁴ Sentencia SU-070 de 2013. Fund. 6. Reiterado en las sentencias SU-040 de 2018 y SU-075 de 2018.

⁵ Esta indemnización se ha reconocido en contratos de prestación de servicios, entre otras, en las sentencias T-564 de 2017, T-350 de 2016, 316 de 2016, T-102 de 2016 y T-346 de 2013.

⁶ En las sentencias T-238 de 2015 y T-350 de 2016 la Corte determinó que no procede el pago de la licencia de maternidad cuando en el caso se observe que la licencia de maternidad ya fue disfrutada.

⁷ Esta media fue aplicada en la Sentencia T-030 de 2018 respecto del caso estudiado bajo el expediente T-6.425.691.



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

	En todo caso, el juez deberá estudiar la procedencia de cada una de estas medidas de protección para lo cual tendrá en cuenta las particularidades del caso ⁸ .
--	--

En lo referente al tercer ítem, adujo que la jurisprudencia ha definido que para la existencia de un contrato realidad deben acreditarse los siguientes elementos: (i) la prestación personal del servicio, (ii) la remuneración, y (iii) la subordinación o dependencia. Adicionalmente, bastará con acreditar la subordinación, pues los demás elementos se presumen. Finalmente, los contratos de prestación de servicios deben ser temporales, so pena de desnaturalizar la figura para convertirla en un contrato realidad.

Finalmente, señaló que cuando una mujer gestante o en estado de lactancia, en relación con quien se terminó un contrato de prestación de servicios, reclama la protección de sus derechos fundamentales derivada de su condición de mujer gestante el juez de tutela debe primero, verificar si la relación contractual oculta una relación laboral, de acuerdo con las reglas probatorias descritas; segundo, si el juez encuentra configurados los elementos de la relación laboral, deberá aplicar las reglas de estabilidad laboral reforzada correspondientes al contrato a término definido; y tercero, si el juez no encuentra una relación laboral, pero advierte que el contratante conocía el estado de gestación de la mujer, que el objeto del contrato persiste y que no hubo autorización del inspector del trabajo para terminar la relación, debe otorgar la protección reseñada en la última gráfica traída a colación.

Aterrizando dichas premisas jurisprudenciales al caso en concreto, estableció que no se tenía por demostrado el contrato realidad entre la accionante y la entidad demandada, en tanto no se probó el elemento de la subordinación. A dicha conclusión llegó luego de evaluar que la accionante no sustentó en su escrito de tutela que realizara tareas distintas a las establecidas en el contrato de prestación de servicios

⁸ En algunas oportunidades las salas de revisión han reconocido el pago de las prestaciones en materia de seguridad social en salud. Sentencia T-102 de 2016.



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

profesionales, o que cumpliera un horario, de donde concluyó que la accionante desarrollaba sus labores de forma autónoma e independiente y no cumplía jornada laboral, razón por la que tuvo no acreditada la subordinación y la inexistencia de una relación laboral derivada de un contrato realidad.

No obstante lo anterior, consideró que el hecho de que no se encuentren acreditados los elementos del contrato realidad no implica que la accionante carezca de protección. Esto porque, la protección reforzada de la mujer en estado de embarazo opera con independencia de la alternativa laboral a través de la cual se encuentre vinculada. En razón de lo anterior, entró a determinar si se encuentran configurados los elementos para que proceda la protección reforzada a la mujer gestante en el marco de un contrato de prestación de servicios, a saber: (i) que el contratante conociera el estado de gestación, (ii) el contratante contara con el permiso del inspector del trabajo para dar por terminado el contrato y que (iii) que el objeto del contrato persistiera.

15

Frente al primer punto, consideró que no había duda del conocimiento previo que tenía el empleador del estado de gestación de la accionante antes de finalizar su contrato de prestación de servicios, está probado que la accionante informó a la accionada sobre su estado de embarazo el 17 de noviembre de 2022 a través de una comunicación escrita. En dicha comunicación, la accionante señaló que se encontraba en estado de embarazo, situación que ya había informado a su supervisora de contrato, señalando que tenía 22.3 semanas de gestación con fecha probable de parto para el 24 de marzo del 2023, solicitando se le indicara el lugar y la fecha de reubicación laboral para continuar ejerciendo sus labores como profesional de enfermería.

Ese hecho fue aceptado por la accionada, quien le informó que pese a su estado de gestación, el contrato se daba por finalizado a raíz de la fecha de fenecimiento, es decir una causal objetiva, de donde extrajo que el empleador conocía el estado de embarazo de la accionante.



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

Así mismo tuvo por acreditado que la ESE dio por terminado el contrato sin el visto bueno del inspector de trabajo, señalando que esa negativa no fue desvirtuada por la entidad en el proceso, pues esta se limitó a señalar que el contrato de prestación de servicios estaba sujeto al periodo de tiempo contratado, y que la terminación no está de ninguna manera relacionada con la maternidad de la accionante.

Frente al último punto, es decir, que el objeto del contrato persista o continúe, verificó que no hubo continuidad o no al menos, a la fecha de decisión del fallo, señalando que *“el Contrato de Prestación de Servicios suscrito entre las partes, tenía como objeto (...) la prestación de servicios como jefe de enfermería para el desarrollo de las actividades contempladas en el plan de intervenciones colectivas PIC 2022 en el Municipio de Socorro Santander, de conformidad con el contrato No. C01.PCCNTR.3671491 suscrito el 02 de mayo de 2022, entre el Municipio de El Socorro (S), y la E.S.E. Hospital Manuela Beltrán del Socorro (...), contrato este que finalizó el día 23 de diciembre de 2022, y en el presente año solo existe una expectativa a que el ente territorial contrate nuevamente con la institución accionada para la ejecución de dicho contrato; y que este a su vez contrate nuevamente el personal que requiere para la ejecución de las actividades contratadas. Por esta razón, no se encuentra demostrado que a la fecha el contrato persista, pues se desconoce si el ente territorial vaya a contratar nuevamente con esa institución la prestación de este servicio; si lo anterior es así no habría lugar a mantener de forma permanente personal contratado para la realización de tareas que no se están desarrollando en la E.S.E accionada”*.

16

En punto de lo anterior, estableció que no era procedente la renovación del contrato toda vez que su objeto no persiste actualmente, debido a que es una situación que depende de la contratación que haga el Municipio con la entidad accionada, lo que le impediría la prestación del servicio para el cual fue contratada la accionante.

No obstante, advirtió que si bien actualmente el objeto del contrato no se está desarrollando, ello no significaba que en un futuro no llegase a



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

existir, por lo que dejó a disposición de la accionada la decisión de si contrata o no nuevamente a la accionante, señalando que la protección dada sería que el accionado debía garantizar el pago de los honorarios dejados de percibir por la accionante desde la fecha de no renovación del contrato de prestación de servicios hasta la fecha de terminación del periodo de lactancia, ya que sea nuevamente contratada o que no; advirtiéndole que era una situación que debió prevenirse en la contratación efectuada por la accionada con el ente Municipal, y a su vez este con el personal que contrata, puesto que son situaciones que pueden existir al finalizar un contrato.

Igualmente ordenó el pago de la indemnización de que trata el artículo 239 del C.S del T referente al pago de sesenta (60) días de trabajo representados para el presente asunto en honorarios, lo cual procede de acuerdo con el precedente establecido, entre otras, en las sentencias T-564 de 2017, T-350 de 2016, 316 de 2016, T-102 de 2016 y T-346 de 2013, señalando que esa protección resultaba aplicable en el caso de los contratos de prestación de servicios en la medida en que su fundamento constitucional no radica en el tipo de vínculo o alternativa laboral mediante la cual se encuentre contratada la accionante. Y trayendo a colación lo establecido por la Corte Constitucional en las sentencias C-470 de 1997 y C-005 de 2017, en las cuales señaló que el objetivo de esa sanción es salvaguardar a la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral, como que el fundamento de esa protección se deriva, entre otros, del derecho a la igualdad y la especial protección de la mujer gestante establecida en el artículo 43 constitucional.

Finalmente precisó, que no había lugar al reconocimiento de las prestaciones en salud debido a que en los contratos de prestación de servicios, es la persona contratante quien debe asumir el pago como trabajador independiente. Dado que se ordenó el pago de los honorarios dejados de percibir, señaló que no era posible el reconocimiento de esa prestación, pues una orden en ese sentido configuraría un doble pago,



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

ya que la contratista tenía a su cargo las cotizaciones sobre tales honorarios.

IV. IMPUGNACIÓN

PABLO CACERES SERRANO, en su calidad Representante Legal de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN, impugnó la decisión adoptada por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal del Socorro bajo los siguientes términos:

Consideró inicialmente que la terminación del Contrato de Prestación de Servicios obedeció al vencimiento del plazo que fue pactado desde un inicio con la contratista, por lo que no es cierto que la terminación del mismo obedezca a algún tipo de discriminación razón por la que no hay sustento jurídico para expresar que se configura algún tipo de indemnización de las contempladas en el C.S.T.

En lo referente al mínimo vital de la accionante, consideró que en ningún momento se estaba afectando dicho derecho, debido a que el Juzgado no realizó una valoración probatoria en conjunto, entre lo que se tiene el dicho de la actora:

“(...) Que su núcleo familiar está conformado por su compañero permanente, su abuela y su mamá, que su compañero trabaja en una empresa de elaboración de postes en madera plástica, su abuela es pensionada y su mamá es ama de casa, que los gastos del hogar son costeados por su compañero permanente quien devenga más o menos \$350.000 mil pesos semanales, un aproximado de \$1.400.000 al mes; y que sus gastos mensuales de su núcleo familiar son más o menos \$400.000, alimentación, seguridad social que son \$370.000 pesos, ICETEX que serían \$175.000. (...) (...) Que actualmente la vivienda en que reside, es de su abuela y no paga arriendo solo se encarga del pago de los servicios públicos, señalando que no cuenta con propiedades a su nombre.(...)

Por lo anterior concluye que el mínimo vital en ningún momento se ve afectado, dado que cuenta con apoyo de su núcleo familiar y el sustento



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

suyo y de su familia no depende de sus honorarios. Bajo ese orden de ideas no puede colegirse que sus garantías mínimas están violentadas por el hecho de terminársele un contrato ocasional que estaba sometido a un término cierto.

En igual sentido, hizo referencia al objeto del contrato de prestación de servicios que ataba a la entidad con la accionante, señalando que el Contrato de Prestación de Servicios que se suscribe con las profesionales del PIC surge como resultado de un contrato que inicialmente se debe suscribir con el Ente Territorial y del mismo se desprenden unas actividades a realizar por las cuales se debe suscribir los contratos de prestación de servicios para ejecutar y cumplir a cabalidad el contrato principal con la Alcaldía Municipal, refiriendo con ello que el PIC es una estrategia a cargo de la Secretaria de Salud de las Entidades Territoriales, la cual, tiene bajo su responsabilidad realizar las gestiones necesarias con el fin de contratar con las E.S.E la ejecución de las actividades y que la contratación es realizada por vigencias, por lo que el contrato suscrito entre las partes (Ente Territorial – E.S.E) para la vigencia del año 2022 culminó en el mes de Diciembre de ese mismo año, razón por la cual se está a la espera de la respectiva oferta por parte del ente territorial y a partir de su adjudicación, hacer las contrataciones de los profesionales que se requieran.

19

Así mismo precisó, que el A quo desconoció el precedente jurisprudencial aplicable, en tanto considera que la decisión atacada se basa en sentencias determinadas por condiciones distintas a la acá debatida, es decir, garantía de la estabilidad laboral reforzada en mujeres en contratos laborales y basados en el Código Sustantivo del Trabajo, por lo que en su sentir no merecen ninguna consideración, en tanto el problema se basa en el contrato de prestación de servicios suscrito entre las partes, lo que descarta de plano la existencia de una relación laboral.

Es por ello que adujo *“Ahora bien, la protección al fuero de maternidad sólo es viable y, en consecuencia, habrá lugar a conceder el amparo cuando se presenten*



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

los requisitos que se enuncian a continuación, los cuales, desde luego, se aplicarán para los casos en que exista contrato de prestación de servicios en lo que no resulte incompatible con esta figura jurídica. Dichos requisitos son: (I) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (II) que a la fecha del despido el empleador conociera o debiera conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley; (III) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique; (IV) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública; y (V) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

Frente a los anteriores requisitos es preciso señalar que, si la terminación del vínculo laboral o contractual tiene sustento en una justa causa o en una razón objetiva, distinta al embarazo o lactancia, la cual debe estar avalada, previamente por la autoridad de trabajo competente, si es del caso, no hay lugar a la protección del fuero de maternidad, pues éste no implica la inamovilidad laboral de la mujer embarazada, sino la garantía de que la finalización del vínculo laboral es producto, precisamente, de una justa causa.

NOTA DE RELATORIA: Sobre los requisitos para la protección laboral reforzada: Corte Constitucional: T-373 de 1998, T-426 de 1998, T-362 de 1999, T-879 de 1999, T-375 de 2000, T-778 de 2000, T-832 de 2000, T-352 de 2001, T-404 de 2001, T-206 de 2002, T-961 de 2002, T-862 de 2003, T-1138 de 2003, T-1177 de 2003, T-848 de 2004, T-900 de 2004, T-173 de 2005, T-176 de 2005, T-185 de 2005, T-291 de 2005, T-006 de 2006, T-021 de 2006, T-546 de 2006, T-589 de 2005, T-807 de 2006, T-1003 de 2006, T-1040 de 2006, T-354 de 2007, T-546 de 2007”. **(Texto copiado de forma exacta)**

Con base en lo anterior, señaló que la terminación del contrato de la accionante, si bien coincidió con su embarazo y se tuvo conocimiento del mismo, no obedeció a discriminación alguna sino al cumplimiento de plazo pactado. Es por ello que adujo que al estar probado que la



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

terminación del contrato se dio única y exclusivamente a que el plazo contractual y las actividades a ejecutar se cumplieron, no es posible aplicar el fuero de maternidad, pues la razón de ser de esta protección no es otra que evitar la discriminación laboral de la mujer embarazada, lo que repite, no aconteció en el presente caso. Así mismo señaló que no era necesario que la institución pidiera permiso al inspector del trabajo para la terminación del mencionado contrato, en la medida que éste se rige por la normativa Civil y no por el Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente haciendo referencia al requisito de subsidiariedad, consideró su inviabilidad bien de forma definitiva o transitoria dado que el presente asunto tiene un alcance litigioso que desborda el carácter sumario e informal propio del amparo, aunado a que no se evidencia un perjuicio irremediable que impida acudir a la jurisdicción ordinaria. Por ende, concluyó que esa jurisdicción cuenta con acciones y recursos idóneos que pueden ser activados por la accionante en procura de sus derechos, por lo que las pretensiones como el reintegro y el pago de indemnizaciones deberían ser tramitadas ante el escenario natural.

21**V. CONSIDERACIONES**

Este Despacho es competente para resolver la impugnación propuesta contra la decisión de primera instancia, por ser el superior jerárquico de la autoridad judicial que profirió el fallo, acorde con lo previsto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

De lo hasta acá avizorado, se tiene que los desacuerdos propuestos por la censora y a los cuales debe responder el Despacho en virtud de la impugnación propuesta, pueden condensarse de la siguiente manera: (i) la terminación del contrato de prestación de servicios de KAREN YULIANA AMAYA PALACIOS obedeció a una causal objetiva, como lo es el vencimiento del término bajo el cual se rigió la relación contractual y no a una razón de discriminación con ocasión de su estado de gestación (ii) El mínimo vital de la actora no se vio afecto por la entidad accionada, en tanto



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

cuenta con el apoyo de su familia, la que le proporciona el auxilio económico que su estado de gravidez demanda. En consecuencia, no existe un perjuicio irremediable derivado de vulneración de derechos fundamentales por parte de la accionada, siendo que la actora puede acudir a las acciones que le proporciona la jurisdicción ordinaria para la salvaguarda de sus derechos por lo que el amparo resultaba improcedente. (iii) Se desconocieron precedentes jurisprudenciales, al darle al asunto debatido un tinte con connotación laboral y no civil, dada la naturaleza del contrato celebrado entre la accionante y la tutelada, situación que fue desconocida por el A quo. En ese entendido considera no era necesario acudir a la Inspección de Trabajo para dar por finalizada la relación que se ostentaba con la actora, pues su naturaleza no lo ameritaba.

En ese orden, procede el Despacho a resolver tales censuras, empezando por aquella que ataca la procedencia del amparo en virtud del no agotamiento de los mecanismos ordinarios por parte de la actora y la no demostración de un perjuicio irremediable, ante la no afectación del mínimo vital de la actora, para luego de ello dar solución a los otros dos reparos, anticipando desde ya que la impugnación propuesta por ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN no cuenta con mérito suficiente para socavar la decisión de primera instancia, motivo por el que habrá de ser confirmada. Ello por cuanto, la decisión atacada se fundamentó en el precedente aplicable al caso, a partir del cual no es posible desvincular a una contratista por el fenecimiento del término contratado, estando en situación de embarazo y habiéndose determinado el pleno conocimiento de esa condición por parte del contratista.

Nada nuevo aporta este Despacho al aducir que el requisito de subsidiariedad es considerado una de las cuatro exigencias de procedencia general que deben tenerse por satisfechas para el conocimiento de fondo del asunto constitucional puesto a consideración del juez correspondiente y que traduce en el agotamiento de las vías ordinarias que tiene a su alcance el convocante del amparo, quien se verá sometido a su despliegue, so pena que el amparo resulte improcedente por no acudir inicialmente a



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

ellos. En ese orden, se trata de un presupuesto que habrá de tenerse por cumplido a fin que el juez constitucional pueda conocer de fondo la situación debatida. No obstante, dicho requisito encuentra dos excepciones a través de las cuales podría el operador judicial conocer el asunto sin haberse agotado previamente tales supuestos: el primero, que los medios ordinarios no resulten eficaces para la protección de los derechos fundamentales, eficacia que deberá ser determinada según las particularidades de cada caso en concreto y segundo, que el resguardo superior se promueva para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, lo que traería como consecuencia que el amparo se conceda de forma transitoria.

Así lo ha entendido la Corte Constitucional al señalar:

“Se encuentra el requisito de subsidiariedad que hace referencia a la inexistencia de mecanismos idóneos y eficaces ordinarios para proteger los derechos en el caso particular. En la Sentencia SU-075 de 2018, la Corte unificó la regla de procedibilidad de las tutelas para mujeres que son titulares de la estabilidad reforzada por embarazo. En ese sentido, la Corte resaltó que el requisito de subsidiariedad debe ser estudiado de manera más flexible cuando se trata de sujetos que requieren especial protección constitucional, como las mujeres en estado de gestación o lactancia⁹. En esa decisión, la Corte determinó que:

“[A]unque en principio la acción de tutela (dada su naturaleza subsidiaria), no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral y el pago de las acreencias derivadas de un contrato de trabajo, en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección preferente”¹⁰.

En el caso bajo examen, la Sala advierte que, en principio, la accionante cuenta con un mecanismo ordinario para elevar las pretensiones formuladas en la acción de tutela, que corresponde al proceso laboral ordinario ante los jueces laborales o el proceso de nulidad y restablecimiento del derecho ante los jueces administrativos,

⁹ Ver sentencias T-163 de 2017; T-328 de 2011; T-456 de 2004, T-789 de 2003, T-136 de 2001, entre otras.

¹⁰ Ver sentencias T-350 de 2016; T-400 de 2015, T-846 de 2011.



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

según las particularidades del caso¹¹. Sin embargo, por las condiciones específicas de la accionante estos mecanismos no resultan idóneos para la protección de los derechos fundamentales de la accionante y, por lo tanto, se cumple el presupuesto de subsidiariedad.

En el presente asunto, la actora se encontraba en estado de embarazo en el momento de la presentación de la tutela. Adicionalmente, la accionante quedó sin trabajo en el mes de diciembre de 2019. En consecuencia, como se expuso previamente, el estado de embarazo otorga una especial protección constitucional que en este caso se refuerza porque la señora María Isabel no se encuentra recibiendo ingresos pues a la fecha sigue desempleada¹².

En el presente caso, a no dudarlo, el amparo deprecado por KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS se concedió de forma definitiva y no transitoria, en tanto nunca se adujo de su parte que le sería factible sufrir de algún daño o perjuicio inminente y urgente con ocasión de la terminación de su relación contractual. Incluso, la tutela impartida en este caso se dio con ocasión del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante y seguridad social y no frente a su mínimo vital, pues así fue consignado en el fallo atacado y soportado por la primera instancia. Lo que sí fue objeto de estudio por parte del A quo es que los medios ordinarios, llámense demandas ante la jurisdicción ordinaria laboral o contencioso administrativa no resultaban idóneos, en atención al estado de gravidez de la accionante, postura que comparte este Despacho, si en cuenta se tiene que, la experiencia y la praxis judicial enseña que un proceso en una u otra jurisdicción puede durar al menos tres años, situación que torna evidentemente en ineficaz los medios habituales, de donde devenía y deviene procedente el amparo irrogado.

Bajo esa tesis, la censura planteada por la entidad accionada no ha de prosperar. Uno de sus argumentos es que el mínimo vital de la accionante no se vio afectado y por ende no es dable pregonar un perjuicio de tal entidad que tornara en procedente el amparo. Sobre él, dígase, tal y como

¹¹ Ley 1437 de 2011, artículo 138 y Decreto Ley 2158 de 1948, artículo 2.

¹² T-329/2022



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

se estipuló en líneas anteriores, que la razón en el resguardo constitucional concedido se concretó a partir de la violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante y no en la afectación a su mínimo vital. En ese orden, la tesis sostenida por el juzgador constitucional se enfocó en la vulneración de que fue objeto la actora a partir de la indiferencia observada por parte de la entidad accionada, la cual conociendo su estado de gravidez, no acogió ninguna medida tendiente a proteger la condición especial derivada de su embarazo ni tampoco adoptó decisiones que procuraran su bienestar, constitucionalmente hablando, como la de acudir al Inspector de Trabajo para que, siendo la autoridad competente, determinara la viabilidad de la terminación de la relación contractual.

Tal postura se acentúa igualmente, con la respuesta tardía ofrecida por la entidad accionada al derecho de petición incoado inicialmente por la tutelante, quien deprecó de su contratista su reubicación en virtud de la cercanía de la fecha en que terminaría la relación contractual y su estado gestante, petición que si bien fue atendida en términos similares a los que sustentan la impugnación presentada y el descorrer del trámite de primera instancia, se produjo de forma extemporánea, situación que no consulta ni la exigencia de dar respuesta dentro del término señalado por la ley, lo que deviene en una vulneración al derecho de petición, pero más aún, la condición especial de la madre gestante y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la que es titular como consecuencia de esa misma posición.

Por ende, no es dable sostener que, en tanto el mínimo vital de la accionante no se vio afecto debido a la terminación de la relación contractual, el amparo deprecado no era procedente, pues –se repite– la resolutive adoptada por el juez de instancia en este particular aspecto, no se soportó en la falta de *“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*



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

*humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional*¹³ sino en la afectación directa del derecho a la estabilidad laboral reforzada de KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS con motivo de la terminación de su contrato de prestación de servicios estando embarazada y el pleno conocimiento que de esa situación tenía su contratante.

Y si bien la vulneración de esta última prerrogativa puede no conllevar la conculcación de la primera citada, no por ello es viable pregonar de entrada la improcedencia del resguardo constitucional, en tanto entre una y otra no existe una correlación directa al punto de afirmarse que una depende de la otra, sino más bien una de tipo género – especie o consecuente. Por ende, que debido a la terminación de la relación contractual, tal situación no haya tenido una repercusión de tal magnitud que afecte el mínimo vital de la accionante, en tanto su familia le ha prodigado el apoyo necesario, de lo cual no es viable predicar un perjuicio urgente e irremediable, no conlleva per se el desecho del resguardo constitucional por subsidiariedad, dado que la discusión gravitó en punto de la conculcación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la actora y la insuficiencia de los medios ordinarios con los que contaba para la salvaguarda de sus derechos.

26

Por tanto, habiéndose determinado que, bajo el estudio del requisito de subsidiariedad, los medios ordinarios con los que contaba la actora no resultarían eficaces, amén de la flexibilización de dicho requisito por ser un sujeto de especial protección constitucional, el amparo resultaba procedente desde la óptica de la residualidad, en tanto se propugnó por la efectivización del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el fuero de maternidad de la actora, siendo la tutela el medio efectivo y definitivo para la salvaguarda de sus derechos, sin que la protección por su cuenta se hubiese invocado de forma transitoria, ni el Despacho de primera instancia hubiese evidenciado un perjuicio irremediable que tornara el amparo en esa modalidad.

¹³ T-678/2017



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

Por consiguiente, dicha censura no está llamada a prosperar.

Ahora, los otros dos reparos deberán seguir la misma suerte del primero, sencillamente porque el precedente que resultaba aplicable dentro de este caso es el recogido y establecido por la Corte Constitucional en sus sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018. En esas decisiones se compendiaron las pautas jurisprudenciales que los operadores judiciales deben aplicar al momento de decidir una acción de tutela con base en el estado de gravidez de una mujer y la finalización de su relación, llámese laboral, contractual, reglamentaria, etc. con o sin conocimiento de su estado gestante por parte del empleador o contratista, estableciéndose modalidades de protección dependiendo del tipo de vinculación y diferentes espectros de garantía.

En consecuencia, la idoneidad y necesidad del amparo de tutela dentro de los asuntos mencionados no atenderá jamás la naturaleza del trabajo bajo la cual se encuentre vinculada la mujer que se encuentre en estado de gravidez, en tanto su efectividad no estará atada a la modalidad de vinculación, sino a una verdadera y real protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer con motivo del estado de gestación.

Traduce lo anterior que aquellos reparos planteados que hoy cuestionan la naturaleza de la relación laboral (en su sentido amplio) dentro del presente asunto, no pueden enervar la decisión de instancia, puesto que ella se cimentó en el derecho que ampara a la mujer de no ser despedida ni su relación finalizada con motivo, ocasión o consecuencia de su estado de gravidez, al margen del tipo de relación existente entre ella y su contratante. Y si bien la naturaleza de la vinculación tiene justificación dentro del amparo a fin de determinar su alcance o cobertura, al igual que el conocimiento del estado de gestación por parte del extremo contratante, el que sea de una u otra, no impedirá nunca la materialización y realización del derecho a la estabilidad laboral reforzada, como una manifestación del fuero de maternidad de que goza la mujer al encontrarse embarazada.



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

Ciertamente, precisó el censor que debido a la llegada de la fecha de terminación del contrato de prestación de servicios que ostentaba con la accionante, era procedente su desvinculación, en tanto mediaba una causal objetiva dentro del contrato de prestación de servicios cual era la data de finalización, lo que en su sentir, devino en la terminación del contrato, sin que sea predicable que esa actuación, desconozca el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la actora, en tanto la terminación de la relación contractual no obedeció a un motivo discriminatorio en virtud del estado de gestación, sino a una causal objetiva como lo es el cumplimiento del término pactado para la ejecución del objeto contractual. En ese contexto, dígame que lo censurable en este punto no es que haya llegado la fecha de terminación de la relación contractual, sino que se haya desvinculado a la actora, sin previamente consultar con el Inspector de Trabajo la viabilidad de que el contrato terminara por una causal objetiva, estando la contratista en estado de gravidez debidamente informado con anterioridad al acaecimiento de esa condición temporal.

En ese orden, no son de recibo los argumentos del impugnante, que se enfilan hacia la naturaleza de la relación contractual para atacar la resolutive proferida, aduciendo que en tanto se trata de una de tipo civil, no resultaba justificable o competente acudir a esta última autoridad administrativa, pues la esencia de aquella no lo exigía. En efecto, dicho argumento no consulta los motivos por los cuales el A quo decidió amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante. El juez de primer grado jamás condicionó la competencia del Inspector de Trabajo a la naturaleza de la vinculación laboral, sino que decantó, acorde con lo señalado en la jurisprudencia constitucional, que era deber del contratante en este caso, acudir a esa autoridad a efectos de determinar la procedencia de la desvinculación, hallándose la actora en gravidez. En tanto fue indiferente en dicha gestión, no le era viable desamparar a la trabajadora como producto del término de la relación contractual, pues ello supuso su discriminación como mujer gestante y activó, por ende, la estabilidad laboral reforzada de que es titular en razón a ese estado, motivo por el que era procedente el reclamo tutelar.



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

En un caso de contornos muy similares a éste, la Corte Constitucional estableció frente a la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios lo siguiente:

“(…)

18. *En primer lugar, la Sala debe precisar que el precedente hoy aplicable en materia de estabilidad reforzada en contratos de prestación de servicios está establecido en la Sentencia SU-070 de 2013, en tanto que la Sentencia SU-075 de 2018 no modificó las reglas establecidas en esta materia. En dicha oportunidad, la Corte manifestó que “el ámbito de la presente decisión comprende únicamente los contratos de trabajo y relaciones laborales subordinadas” (subrayas propias), es decir que solo modificó las reglas en relación con el contrato a término indefinido, el contrato por obra o labor y el contrato a término fijo.*

19. *En la Sentencia SU-070 de 2013, la Corte reconoció la protección de la mujer embarazada en otras alternativas laborales. En relación con el contrato de prestación de servicios indicó que el juez de tutela debe evaluar si existe un inminente riesgo de afectación al mínimo vital o a otros derechos fundamentales de la accionante. En caso afirmativo, el juez de tutela está obligado a evaluar las circunstancias fácticas particulares para determinar si tras esa figura contractual está oculta una relación laboral o si efectivamente se trata de un contrato de prestación de servicios. En los casos en los que se encuentre que el contrato de prestación de servicios oculta una relación laboral, se deben aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo.*

20. *Así mismo, cuando el juez establece que el contrato, en efecto, corresponde a un contrato de prestación de servicios también proceden medidas de protección, como se indica a continuación:*

*La Sentencia T-102 de 2016 estudió tres casos de mujeres contratadas mediante prestación de servicios y que fueron desvinculadas durante su embarazo. En esta providencia, la Corte encontró que en uno de los casos no se configuraron los elementos del contrato realidad. Sin embargo, aplicó la protección derivada del fuero de maternidad. Para ese efecto, la Sala estableció que **“la protección derivada del fuero de maternidad procede independientemente de la forma de vinculación de la trabajadora; incluso, en aquellos casos en que la relación deriva de un contrato de prestación de servicios”**. Como fundamento*



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

de esa decisión, la Sala trajo a colación lo señalado en la Sentencia SU-070 de 2013 que estableció que en contratos con fecha o condición específica de terminación (como los laborales a término fijo o de prestación de servicios), si el objeto del contrato o la necesidad del servicio o de la obra pendiente de realizar desaparece cuando la empleada o contratista queda en embarazo, **es posible presumir que la falta de renovación del contrato se dio por razón del embarazo**".

En similar sentido se pronunció la Corte en las sentencias T-350 de 2016, T-564 de 2017 y T-030 de 2018 en las cuales, pese a no encontrar acreditada la existencia de una relación laboral, decidió amparar los derechos fundamentales de mujeres contratadas mediante prestación de servicios a quienes no les fue renovado el contrato luego de informar sobre su estado de embarazo al contratante. **En esas sentencias la Corte reiteró que el hecho de que el contratante conociera el estado de embarazo y que el objeto contractual persistiese, permitían inferir que la no renovación del contrato se debió al estado de embarazo de las accionantes.**

21. En atención a las circunstancias descritas, esta Sala considera que, en los casos de vinculación mediante contrato de prestación de servicios, aun cuando en el trámite de tutela no se logren acreditar los elementos del contrato realidad, hay lugar a la protección derivada del fuero de maternidad. Esto, por las siguientes razones: (i) la protección de la mujer gestante o en periodo de lactancia se deriva de, entre otros, los artículos 43, 53 y 13 de la Constitución Nacional; (ii) **la Sentencia SU-070 de 2013 reiteró la protección a la mujer embarazada en todas las alternativas laborales o de trabajo en las que se incluye el contrato de prestación de servicios;** (iii) la Sentencia SU-075 de 2018 reiteró que las condiciones para la protección de la mujer embarazada son la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación de servicios; y (iv) **las salas de revisión de la Corte Constitucional reconocen la protección derivada del fuero de maternidad en los contratos de prestación de servicios.**

Más adelante, dentro del análisis del caso en concreto, dejó establecido que:

"(...)



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

*Sin embargo, en aplicación del precedente establecido en materia de contratos de prestación de servicios, el hecho de que no se encuentren acreditados los elementos del contrato realidad no implica que la accionante carezca de protección. Esto es así porque, como se señaló antes, **la protección reforzada de la mujer en estado de embarazo opera con independencia de la alternativa laboral a través de la cual se encuentre vinculada**¹⁴. Por ende, le corresponde a la Sala, entonces, entrar a determinar si se encuentran configurados los elementos para que proceda la protección reforzada a la mujer gestante en el marco de un contrato de prestación de servicios, a saber: (i) que el contratante conociera el estado de gestación, (ii) que el objeto del contrato persista, y que (iii) el contratante no contó con el permiso del inspector del trabajo para dar por terminado el contrato.*

(...)

*Bajo las anteriores consideraciones, se advierte que en el presente asunto el Municipio de Río Claro **vulneró el derecho a la estabilidad reforzada derivada del fuero de maternidad a la señora María Isabel. Lo anterior, en vista de que decidió dar por terminado el contrato de prestación de servicios pese a que tenía conocimiento sobre el estado de embarazo de la accionante sin que mediara autorización del inspector del trabajo.** Además, se acreditó que el objeto del contrato persiste en la actualidad, elementos que en conjunto permiten presumir que la no renovación del contrato se dio por el estado de embarazo de la accionante*¹⁵. (Resaltado propio)

31

Evidentemente, habiéndose invocado ese precedente, el cual fue cimiento de la decisión objeto de impugnación, en el presente caso le era exigible a la ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN acudir al Inspector de Trabajo para que fuera dicha autoridad, la encargada de determinar si resultaba procedente la desvinculación de la accionante con ocasión del vencimiento del término para el cual se contrató, al margen de la modalidad de vinculación, en tanto ese factor solo resulta concluyente frente al alcance de la protección a impartirse, y no de la viabilidad del amparo invocado.

¹⁴ Regla reiterada, entre otras, en las sentencias T-102 de 2016, T-350 de 2016, T-564 de 2017 y T-030 de 2018.

¹⁵ T-329/2022



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

Por consiguiente, que la naturaleza del contrato de prestación de servicio sea de tipo civil y no laboral, no tiene injerencia alguna en la decisión de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante, pues conforme a la cita jurisprudencial traída a colación, es viable impartir medidas de protección hacia la mujer embarazada incluso en esa modalidad contractual, aun cuando no se evidencie una relación de tipo laboral o contrato realidad.

Y si bien uno de los motivos de inconformismo es que el A quo no siguió, según él, el precedente jurisprudencial aplicable a partir del cual, conforme a su dicho, en los contratos de prestación de servicios no es aplicable las normas del Código Laboral, trayendo a colación jurisprudencia para soportar su disenso (la copia textual efectuada por esta judicatura en líneas anteriores) tal soporte, amén que no fue referenciado como producto del trabajo de un tercero, pertenece a un precedente que pregonaba el Consejo de Estado en el año 2011, el cual no resulta aplicable actualmente, puesto que las sentencias de unificación proferidas por la Corte Constitucional en el año 2013 y 2018 son posteriores y fueron emanadas por la Corporación que está a cargo de la interpretación de la Constitución y la protección de los derechos fundamentales, a la cual se encuentran sujetos todos los jueces constitucionales, incluso las mismas altas cortes.

32

En ese orden, resulta fácil desechar el argumento expuesto por el censor al determinarse que no indico la fuente jurisprudencial de la cita a la que hizo referencia en su impugnación, constatándose una vez efectuada la consulta correspondiente que dicha decisión pertenece al Consejo de Estado conforme sentencia de la Sección Quinta de esa Corporación de data 14 de marzo de 2011 bajo el radicado No. 25000-23-15-000-2010-03232-01(AC). Tan es así que incluso las notas de relatoría que acompañan esa providencia, fueron extraídas del texto allí consignado y copiadas con toda exactitud dentro de la argumentación expuesta por el censor.



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

Habiéndose identificado la fuente, dígame sin dubitación alguna que el argumento de desconocimiento del precedente jurisprudencial invocado por el censor, no tiene asidero de ningún tipo, habida cuenta que se trata de una argumentación pretérita que se adoptó por una autoridad de lo Contencioso Administrativo a un caso específico, y segundo, no se compadece con los precedentes jurisprudenciales resueltos en posterior ocasión, años 2013 y 2018 por la H. Corte Constitucional en sentencias de unificación, decisiones a las que por su naturaleza, todos los jueces constitucionales, incluidas las Altas Cortes, se repite, le deben obediencia y acatamiento.

En consecuencia, que la actora haya quedado embarazada una vez se encontraba ejecutando el contrato de prestación de servicios con ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN y que hubiese informado a su contratante de su estado, sin que éste acudiera al Inspector de Trabajo, permitiendo la finalización de esa relación contractual sin la adopción de medidas de protección hacia la accionante, conllevó la vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, motivo por el que el amparo deprecado resultaba a todas luces procedente. Es esa la razón del porqué se tornaba viable la orden de indemnización de que trata el artículo 239 del C.S del T referente al pago de sesenta (60) días de trabajo representados para el presente asunto en honorarios, la cual procede de acuerdo con el precedente establecido, entre otras, en las sentencias T-564 de 2017, T-350 de 2016, 316 de 2016, T-102 de 2016 y T-346 de 2013, correspondiente al pago de 60 días de trabajo en los términos del numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Tal y como lo explicó la primera instancia, dicha medida de protección no atiende la naturaleza jurídica de la relación, sino la protección derivada del derecho a la igualdad y la especial protección de la mujer gestante establecida en el artículo 43 constitucional. En ese entendido, se trata de una medida coercitiva que pretende el agotamiento de la exigencia que impone la consulta al Inspector del Trabajo para la desvinculación del



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

trabajo de una mujer embarazada, motivo por el que en el presente caso resultaba procedente su orden de pago, dada la no satisfacción de dicho requisito por parte de la accionada.

Y si bien es cierto, el objeto contractual por el que la actora estuvo vinculada con la entidad accionada en su condición de jefe de enfermería, no continuó, en virtud del acaecimiento de la fecha de terminación del contrato, la procedencia de dicho requisito debe ser objeto de estudio de cara a la viabilidad de una pretensión de reintegro al cargo que se ocupaba anteriormente o uno de iguales condiciones. En este caso, se determinó que el objeto contractual no persistió. No obstante, ello no implica la nugatoria del fuero de maternidad de la actora y su derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues lo único viable ante la no continuación del objeto del contrato, era la improcedencia de una orden de reintegro o reubicación, situación que a la postre no arrojó ninguna consecuencia en ese sentido, comoquiera que la orden de tutela estuvo determinada por el pago de los honorarios dejados de percibir por la accionante desde la fecha de no renovación del contrato de prestación de servicios hasta la fecha de terminación del periodo de lactancia, dejándose abierta la posibilidad que sea nuevamente contratada, aunada al pago por concepto de indemnización por despido discriminatorio de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en los honorarios correspondientes a 60 días de trabajo, teniendo como su justificación que ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN no acudió al Inspector de Trabajo para dar por finalizada la relación contractual que ostentaba con la accionante, pese a conocer el estado de gravidez en el que se encontraba de forma previa.

Sin más consideraciones, se confirmará la decisión objeto de impugnación.

Por lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO TERCERO PENAL DEL CIRCUITO DE EL SOCORRO**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,



ACCIÓN DE TUTELA- SEGUNDA INSTANCIA

Accionante: KAREN YULIANNA AMAYA PALACIOS

Accionados ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN SOCORRO SANTANDER

Vinculados: INSPECCIÓN DEL TRABAJO SOCORRO y MUNICIPIO DEL SOCORRO

Radicado: 2023-00004-00

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo impugnado.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente determinación a los intervinientes, por los medios más expeditos.

TERCERO: ORDENAR la remisión de las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

VICTOR HUGO ANDRADE GARZÓN

35

Firmado Por:

Victor Hugo Andrade Garzon

Juez

Juzgado De Circuito

Penal 003

Socorro - Santander

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: 805ff91882d14c918695df689ce1fadd5748f105beb3d37d933b0a7e628dc980

Documento generado en 16/03/2023 10:49:12 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

JUZGADO TERCERO PENAL DEL CIRCUITO- SOCORRO (S)

Palacio de Justicia Calle 16. 16 #14-21 Piso 2 Socorro, Santander

Correo electrónico: j03pcsoc@cendoj.ramajudicial.gov.co