RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., tres (3) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001 40 03 057 2021 00063 000

Cumplido el trámite de rigor procede el Despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda.

ANTECEDENTES

1. La señora Jenny Fernanda Ramírez Ochoa, presentó acción de tutela contra la Fundación Social & Cultural V8 representada legalmente por el señor Fabio Hernán Pardo Quevedo, manifestando vulneración de los derechos fundamentales a la dignidad humana, mínimo vital, trabajo, estabilidad laboral reforzada, seguridad social y a la *"protección de las madres en estado de embarazo".*

2. Como elementos fácticos de su accionar, en esencia adujo, que el 22 de septiembre ingresó a trabajar en la Empresa Fundación Social Cultural V8 luego de firmar un contrato de prestación de servicios por dos (2) meses, su función era generar la desinfección de los lavamanos ubicados en las entradas de los negocios de la plaza de mercado Corabastos. El valor mensual de su contrato corresponde a $1.211.705. Aunque se venció el contrato, pero la labor que desarrollaba se seguía requiriendo por la empresa, *"…se dio por renovado por las dos partes sin necesidad de formalidad alguna"*, a pesar de lo dispuesto en la cláusula tercera que señala que se podría prorrogar por escrito por acuerdo entre las partes. Es así que siguió desempeñándose como trabajadora de la accionada en el horario de 5 am a 1 pm y en otro horario de 8 am a 4 pm. El último pago de su contrato lo fue el 22 de diciembre del año anterior.

El 28 de diciembre se realizó una prueba de embarazo (de orina) la cual arrojó positivo, por lo que al día siguiente (29 de diciembre) le informó a su supervisora de su estado de gravidez. Al efectuarse la prueba de sangre de igual manera arrojó un resultado positivo.

El 31 de diciembre, sufrió un decaimiento físico como consecuencia de su estado de embarazo que le impidió asistir a su trabajo ese día, por ese motivo, solicitó a una compañera que le indicara a la Coordinadora tal situación, en respuesta de ello, *"…mi jefe directa escribió al número de mi esposo informando que no puedo volver a trabajar ya que fui despedida como consecuencia de esa inasistencia"*, decisión que fue ratificada por su coordinadora, despido que se dio en quebranto de lo previsto en los lineamientos legales y la cláusula séptima del citado contrato, el cual se renovó de facto.

El 2 de enero de los cursantes, se comunicó nuevamente con su jefe inmediata señalándole que por su condición no podía quedarse sin trabajo, frente a lo cual le indicó que: *"…que la entendiera, que no podía mantenerme en la empresa ya que las*

labores que yo realizo me exponen al sol, a la lluvia y a intensas madrugadas. Sostuvo que, si quería, me podía apoyar con el pago de mi seguridad social pero que no me puede vincular laboralmente de nuevo. Manifestó además que por mi estado de embarazo no se pueden comprometer a recontratarme porque cualquier cosa me puede pasar a mí o a mi bebé. Me dijo que, a pesar de que no era su obligación, iba a evaluar si era posible lograr una reubicación".

Indica que quedaron de remitirle su carta de despido el día 4 de enero, así como el pago de los últimos días de diciembre, los cuales a la fecha no ha recibido. Al día siguiente, se comunicó nuevamente con la coordinadora con el fin de obtener información sobre su reubicación frente a lo cual le indicó que no era su obligación, que aún estaba siendo evaluado.

3. Pretende a través de esta queja el amparo de las prerrogativas invocadas, y que se ordene a la sociedad encartada que proceda a: **i)** reintegrar a la señora Jenny Fernanda Ramírez Ochoa a su lugar de trabajo, **ii)** declare la ineficacia del despido, **iii)** pague las erogaciones dejadas de percibir a la fecha y, **iv)** mantenga la protección durante del estado de embarazo y el periodo de lactancia.

4. Por auto del 27 de enero de 2021 se admitió la acción de tutela, se ordenó la notificación de la entidad accionada, la vinculación del Ministerio de Trabajo y la Corporación de Abastos de Bogotá S.A y, se requirió a la petente para que aportara copia del Contrato de Prestación de Servicios descrito en el hecho primero del escrito inicial, frente a lo cual guardó silencio.

5. El **MINISTERIO DE TRABAJO**, indicó que existe improcedencia de la acción constitucional frente a ella, por falta de legitimación por pasiva, debido a que no es ni fue empleadora de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral, por lo mismo no existe obligaciones ni derechos recíprocos, lo que da lugar a que haya ausencia, bien sea por acción u omisión de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

La tutela es improcedente para ordenar el pago de acreencias laborales.

Frente al despido de una trabajadora en estado de embarazo y periodo de lactancia, señala que al tenor de lo previsto en los artículos 239 y 240 del CST, es necesario obtener la autorización del Inspector de Trabajo.

6. La **CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ S.A.,** al descorrer el traslado informó que en razón al ingreso de más de cien mil comerciantes y usuarios en general, personas que están manipulando alimentos, se vio en la obligación de adoptar, implementar, ejecutar y evaluar medidas orientadas a mitigar el riesgo de contagio y propagación del Covid-19, con el fin de preservar la integridad de las personas, comerciantes, visitantes y usuarios en general, además, que la Secretaría Distrital de Salud mediante comunicado N. 2020EE35371 le indicó las medidas de bioseguridad que debía adoptar, motivo por el cual, suscribió con la empresa

Fundación Social & Cultural V8 (21 de septiembre de 2020) el contrato N. 20200064 cuyo objeto consiste en la prestación del servicio para la limpieza, lavado y desinfección de 500 lavamanos y baños del sector martillo ubicados en la central de abastos de Bogotá. El término pactado de dicho contrato fue de tres (3) meses, el cual se prorrogó hasta el día 5 de febrero de 2021.

Dentro del mencionado contrato se pactó (cláusula segunda – literal B, numerales 20 y 21) obligaciones específicas del contratista, entre las cuales, era vincular mediante contrato laboral, pagar los salarios y demás prestaciones de conformidad con la norma legal vigente, pagar por cuenta de la citada Fundación los salarios, aportes de ley y prestaciones sociales etc., también pacto la independencia laboral que deja claro que no existía relación laboral alguna entre contratista y Corabastos.

Por lo anterior, indica que dicho contrato surgió a raíz de la pandemia Covid-19 y las actividades a desarrollar, dentro de ese contrato en ningún caso obedecen a actividades de carácter permanente y, los empleados de la contratista en ningún caso son empleados ni contratistas de Corabastos, por lo que solicita su desvinculación del presente asunto.

7. La **FUNDACIÓN SOCIAL & CULTURAL V8** una vez impuesta del auto inicial,[1] manifestó que con la señora Jenny Fernanda Ramírez Ochoa suscribió un contrato de prestación de servicios, el cual fue cumplido regularmente por la accionante. Dicho contrato sí fue renovado al vencimiento del plazo inicial del contrato debido a que logró la prórroga del contrato de prestación de servicios con la entidad Corabastos, por lo que, la tutelante continuó percibiendo sus honorarios, según lo pactado en el convenio y de acuerdo a su disponibilidad horaria, en donde ella participaba en la determinación de la jornada en que realizaría su labor.

[1] La notificación se dirigió al correo electrónico contacto@fundacionv8.org, el cual aparece registrado en el Certificado de Cámara de Comercio de la Fundación Social & Cultural V8, y arrojó un resultado de *"…Se completó la entrega a estos destinatarios o grupo"*, el día 27 de enero de los cursantes a las 7:38 pm.

27/1/2021 Correo: Juzgado 57 Civil Municipal - Bogota - Bogota D.C. - Outlook

Retransmitido: RV: TUTELA 2021-00063

Microsoft Outlook
<MicrosoftExchange329e71ec88ae4615bbc36ab6ce41109e@etbcsj.onmicrosoft.com>
Mié 27/01/2021 7:38 PM
Para: contacto@fundacionv8.org <contacto@fundacionv8.org>

1 archivos adjuntos (39 KB)
RV: TUTELA 2021-00063:

Se completó la entrega a estos destinatarios o grupos, pero el servidor de destino no envió información de notificación de entrega:

contacto@fundacionv8.org (contacto@fundacionv8.org)

Asunto: RV: TUTELA 2021-00063

No discute el hecho de que la convocante se realizó una prueba de embarazo el día 29 de diciembre de 2020, sin embargo, no es cierto que ese mismo día le notificó dicho acontecimiento a su supervisora, ni de forma verbal o escrita, tampoco se tiene constancia de que el decaimiento físico de la petente haya sido consecuencia de su estado de embarazo o de alguna otra dolencia que pudiese padecer, al respecto, eran constantes sus faltas injustificadas al lugar de prestación de sus servicios, la cual se deriva de las planillas de asistencia que acompaña la misma accionante, aduciendo que estaba enferma pero nunca aportó certificación en tal sentido.

No es cierto que notificó su estado de gravidez a la coordinadora del contrato, en su lugar, lo que hizo fue comunicarse con una persona ajena a la Organización, quien era una intermediaria que excepcionalmente ayudaba a coordinar labores de horarios y verificación de asistencia, *"…pero en dicho momento no le notificó a un funcionario de la entidad acerca de su embarazo".*

No ha notificado decisión alguna de despido a través del celular de su esposo, además, no se trata de un despido por cuanto no existe un contrato de trabajo entre las partes.

La accionante manifiesta que se le terminó el contrato de prestación de servicios de manera fulminante el día 31 de diciembre de 2020, pero ella misma aporta pruebas en las que se denotan conversaciones de fechas posteriores en donde le ofrece alternativas para que pueda seguir prestando sus servicios en labores distintas, a lo que hace caso omiso y no las toma.

En aplicación del criterio de cuidado y protección por su estado de gravidez, "se le dijo" que no podía seguir prestando sus labores en las tareas que habitualmente desarrollaba, pues no eran apropiadas para una mujer embarazada propensa al contagio del virus Covid-19.

De las pruebas allegadas por la accionante, así como las aportadas con el escrito exceptivo, indica que no fue su decisión (empresa) dejar desvinculada a la tutelante, por el contrario, buscó la posibilidad de darle una ubicación que le permitiera seguir ganando dinero, en labores que no representaban riesgo para ella, en la medida que se continuara con el Contrato con Corabastos, sin embargo, le informaron que no sería renovado, pues la vigencia sólo iría hasta el 5 de febrero de los cursantes, siendo este la única fuente de actividad e ingresos de la Fundación en este momento. Por lo tanto, la próxima semana no tendrán contrato vigente para ejecutar y los demás contratistas al servicio de la fundación no tendrán su respectiva renovación del contrato de prestación de servicios.

Afirma que *"…no me opongo a mantener la vinculación de la accionante con la fundación, por los periodos correspondientes al contrato de prestación de servicios y sus prórrogas,*

en la medida que sus servicios continúan siendo necesarios para el desarrollo y ejecución del contrato marco de prestación de servicios con la entidad Corabastos".

En ningún momento se produjo una notificación de terminación del contrato de prestación de servicios, *"…si ella dejó de contactar a la empresa y ayudar a encontrar una nueva alternativa para que pudiese laborar, fue por cuenta propia, más no por decisión unilateral de la Fundación",* en ese sentido no se presenta un quebranto de la estabilidad laboral reforzada, pese a los intentos para contratarla en un nuevo puesto de trabajo, no fue posible, ya que desde el 12 de enero no volvió a "contactarnos" ni a contestar las llamadas, sumado a que manifestó estar logrando una vinculación con el SENA *"…lo que nos hizo pensar que había logrado una vinculación laboral que le trajera estabilidad personal y económica".*

La tutelante aceptó el ofrecimiento de mantenerla afiliada a la seguridad social aún después de la terminación de la vinculación con la Fundación, consecuente con la terminación del contrato de prestación de servicios con Corabastos, vinculación que debe subsistir en la medida que se prolongue la necesidad del servicio que prestaba la contratista, pese a la modalidad de contrato con la cual infiere su obligación pagar los aportes al SGSSS.

CONSIDERACIONES

1. Como lo señala la Corte Constitucional *"...Conforme al artículo 86 de la Carta, la acción de tutela ésta revestida de un carácter subsidiario (…) que puede ser utilizada ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando: i) no exista otro medio judicial a través del cual se pueda reclamar la protección de los derechos, ii) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan idóneas para la protección de los derechos de que se trate, o iii) cuando existiendo acciones ordinarias, la tutela se use como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable de naturaleza iusfundamental"*. Es decir, siempre que exista otro medio judicial que garantice la eficacia de la protección de los derechos de la tutelante, deberá acudirse a estos y no a la acción de tutela (Sentencia SU-772/14).

Si bien es cierto la acción de tutela busca la protección de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública, esta también procede contra las acciones u omisiones de los particulares en tres situaciones específicas: i) preste un servicio público, ii) exista una relación que implique subordinación o indefensión, iii) la conducta del particular afecta grave y directamente el interés colectivo.[2]

La **dignidad humana** entendida como derecho fundamental autónomo, 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

[2] Así lo tiene más que decantado la Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos cómo son las sentencias T-421/2017, T- 4307/2017, T-117/2018, entre otras.

fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado (sentencia T-291 de 2016).

Frente al **mínimo vital** ha dicho la Corte Constitucional que este *"constituye 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".* Remuneración generada del contrato de trabajo en razón de la contraprestación de un servicio (artículo 127 del CST).

En cuanto al **derecho al trabajo** invocado con conculcado, en sentencia C-593 de 2014 se estableció que la protección constitucional de este derecho, involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Protección que se establece desde el preámbulo mismo la carta magna como principio fundante junto con la vida, la convivencia, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, del Estado Social de Derecho.

Relativo a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada la Corte Constitucional en sentencia SU 075 de 2018, estableció: *"…dos reglas principales en relación con esta materia:*

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente:

(a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;

(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

(ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores:

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada. (…) En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa.

25. De este modo, pueden existir distintos tipos de medidas entre las cuales se encuentran: (i) el reintegro de la trabajadora; (ii) el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir; (iii) las indemnizaciones previstas en el CST; (iv) la obligación de reconocer las cotizaciones

durante el período de gestación y hasta que la empleada tenga derecho a la licencia de maternidad, entre otras.

26. Sobre el particular, cabe resaltar que la Corte Constitucional ha establecido que la protección a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres se concreta, en principio, mediante el reintegro o la renovación del contrato de trabajo (según el caso). No obstante, también ha señalado que la salvaguarda de la alternativa laboral de las mujeres gestantes y lactantes también se protege "desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del(a) recién nacido(a)".

También estudió las modalidades de contratación y causales jurídicas de desvinculación de las trabajadoras en estado de embarazo, en los siguientes términos:

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

Por consiguiente, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrar la existencia de un contrato realidad, se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, toda vez que, "dentro las características del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido" (resalta el Despacho).

Por su parte, en la sentencia SU-070 de 2013, determinó que: "*Deberá verificarse la estructuración material de los elementos fundamentales de un contrato de trabajo, **"independientemente de la vinculación o denominación que el empleador adopte para el tipo de contrato que suscriba con el trabajador".** Así, la 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.*

[…]

Con todo, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las característica del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido". – Subrayado fuera del texto-.

Relativo a la **seguridad social** consiste en un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado y como una garantía irrenunciable de todas las personas, representada en la cobertura de (i) pensiones, (ii) salud, (iii) riesgos profesionales y (iv) los servicios

sociales complementarios definidos en la misma ley. Ello, a través de la afiliación al sistema general de seguridad social que se refleja necesariamente en el pago de prestaciones sociales estatuidas (sentencia T-327 de 2017).

EN EL CASO CONCRETO

La accionante invoca la protección de sus derechos fundamentales que consideran están siendo vulnerados por la conducta de la Fundación Social & Cultural V8 (representada legalmente por el señor Fabio Hernán Pardo Quevedo), al declarar la terminación de su contrato de prestación de servicios estando en estado de embarazo.

Para el Despacho es claro que la señora Jenny Fernanda Ramírez Ochoa titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es un sujeto de especial protección constitucional,[3] aunado a ello, se encuentra en una situación de indefensión de cara a la Fundación accionada, en razón al vinculo que surgió del Contrato de Prestación de Servicios suscrito entre las partes, sin embargo, se anuncia el despacho adverso de las pretensiones, en razón de lo siguiente: **i)** se tiene que a la interposición de este trámite preferente, la requirente aún contaba con los mecanismos ordinarios para obtener el amparo deprecado, y no se señaló de qué manera aquel no fue idóneo o eficaz para obtener la guarda de sus derechos, pese a que se haya argüido quebranto de la estabilidad laboral reforzada esta no se configura, **ii)** tampoco se invocó ni probó el perjuicio irremediable que respalde la presentación de esta acción de manera primigenia y, **iii)** no se cumplen los presupuestos jurisprudenciales anteriormente expuestos para ordenar el reintegro deprecado o en su defecto la renovación del Contrato de Prestación de Servicios o el pago de las erogaciones dejadas de percibir, por cuanto no se probó la existencia de un contrato realidad (contrato laboral), situación que abre paso a la protección requerida de cara a las reglas previstas para los contratos a término fijo o que el mismo no haya sido renovado alegándose cumplimiento de plazo estando en estado de embarazo la contratante, hipótesis que no ocurren en el sub-examine como pasa a explicarse.

En la situación que se presenta, se tiene que tanto la accionante como la accionada indicaron haber suscrito un Contrato de Prestación de Servicios por el término de dos (2) meses contados a partir del 21 de septiembre de 2020 al 21 de noviembre de 2020, el cual podía prorrogarse por acuerdo entre las partes y, que efectivamente se dio en razón de lo manifestado por la Fundación – accionada- al indicar que *"…si hubo una renovación al vencimiento del plazo inicial (…) debido a que se logró la prórroga del contrato de prestación de servicios con la entidad Corabastos"*, sin embargo, es del

[3] Sentencia T-088 de 2008 *"…**MUJER EMBARAZADA COMO SUJETO DE ESPECIAL PROTECCION**-Reiteración de jurisprudencia (…) Con fundamento en las normas constitucionales indicadas anteriormente, así como en los múltiples instrumentos internacionales ratificados por el Estado Colombiano al respecto, la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido que el amparo reforzado de la mujer como integrante de los sujetos de especial protección constitucional parte del reconocimiento que el Constituyente de 1991 hizo de la desigualdad formal y real a la que se ha visto sometida históricamente. De esta forma, esta Corporación ha reiterado la obligación del Estado de proteger de manera especial a las mujeres embarazadas o parturientas, y se ha pronunciado sobre la necesidad de garantizar de manera efectiva y prevalente el ejercicio de sus derechos"..*

caso analizar el asunto desde la óptica de las reglas establecidas por la Corte Constitucional y determinar si hubo o no la configuración de contrato laboral, y así verificar las consecuencias del despido o desvinculación de la encartada quien se encuentra en estado gestación.

En ese sentido, ha de recordarse que uno de los elementos del contrato de trabajo, es el salario, el cual constituye toda remuneración en dinero o en especie que recibe un trabajador como contraprestación al servicio prestado (artículo 127 CST). Para el caso particular, la accionante recibía la suma de $1.211.705 pesos por concepto de valor mensual de su contrato, sin embargo, esta remuneración bien podría ser tenida como salario, pero siendo la remuneración un elemento común a toda clase de contrato, lo que diferencia del salario a la remuneración es la subordinación (elemento esencial del contrato de trabajo).

La subordinación es la *"…que faculta al empleador para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato"*.[4]

Según lo manifestado por las partes, el Despacho no observa que este elemento se encuentre probado, en la medida que la tutelante no aportó prueba de que efectivamente recibía órdenes de su Coordinadora o de quien la contrató, tampoco que le exigían el cumplimiento o que de manera obligatoria debía cumplir un horario de trabajo, al contrario, si bien en el escrito inicial se dijo que *"…seguí desempeñando mis funciones entre las 5:am a 1:00 pm y otro horario de 8:00 am a 4:00 pm"*, lo cierto es que de los Formatos Planilla Control de Asistencia – adjuntos al libelo- se deja ver que aquella asistía en diferentes horarios con el fin de prestar sus servicios como Operaria Servicios Generales en la Corporación de Abastos de Bogotá, según lo descrito en la cláusula primera del Contrato de Prestación de Servicios, pues así lo indicó la entidad encartada al descorrer el traslado *"… la accionante continúo percibiendo sus honorarios, según lo pactado en el contrato y de acuerdo con su disponibilidad horaria, en donde ella participaba en la determinación de la jornada en la que realizaba su labor",* sin que obre en el plenario otro elemento material probatorio que determine algún tipo de subordinación por parte del contratante que verifique tal situación.

En ese sentido, el Despacho se abstiene de analizar los demás requisitos (presentación personal del servicio – artículo 23, numeral 1, literal a) del CST), en la medida que no se haya comprobada una relación de índole laboral ante la falta del elemento de subordinación, que impide el estudio de la protección de la estabilidad laboral reforzada según las reglas propuestas en la jurisprudencia constitucional para los contratos a término fijo, en cuanto al conocimiento o desconocimiento del estado de gravidez de la actora, por cuanto, se habla

[4] Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral SL13020-2017, Radicación N.48531Acta 29 Bogotá, D. C., dieciséis (16) de agosto de dos mil diecisiete (2017).

exclusivamente de un Contrato de Prestación de Servicios que no conlleva una relación laboral.

No obstante lo anterior, ha de recordarse que la Corte Constitucional en bastante jurisprudencia ha determinado que no les permitido a una entidad (contratante) alegar el cumplimiento del plazo contractual para la no renovación de un contrato de prestación de servicios de una mujer embarazada,[5] cuando se aprecian los siguientes supuestos fácticos:

i) Conoce el estado de gestación de la contratista, pues esta lo notificó con anterioridad.

ii) El objeto contractual persiste.

iii) No cuenta con el permiso del inspector de trabajo para dar por terminado el contrato por justa causa.

Situación que tampoco ocurre en el sub-examine, como quiera que, primero ha de precisarse que no se puede hablar de despido, ya que la relación contractual está respaldada por un Contrato de Prestación de Servicios, más no por un Contrato Laboral, lo que podría ocurrir en tal sentido es no prorrogar dicho convenido, luego a pesar de que la señora Ramírez Ochoa aduzca que *"… mi jefe directa escribió al número de mi esposo informado que no puedo volver a trabajar ya que fui despedida como consecuencia de esa inasistencia"*, no se aportó al plenario constancia que corrobore su manifiesto, como sí aporta una impresiones de imagen de unas mensajes cruzados mediante la red social WhatsApp con su "jefe", de las cuales tampoco se infiere la no prórroga del citado contrato, sino de la no posible "vinculación laboral" con aquella, al contrario la Fundación Social y Cultural V8 al descorrer el traslado afirmó – manifestación que se entiende rendida bajo la gravedad del juramento- que *"**…en ningún momento puede decirse que se produjo una notificación de terminación del contrato de prestación de servicios**"*, aunado a que *"…no me opongo a mantener la vinculación de la accionante con la fundación, por los periodos correspondientes al contrato de prestación de servicios y sus prorrogas en la medida que sus servicios continúan siendo necesarios para el desarrollo y ejecución del contrato marco de prestación de servicios con la entidad Corabastos".*

En ese sentido, se tiene que la accionada no ha negado la renovación del contrato, mucho menos ha declarado la terminación del mismo para proceder al amparo deprecado, sin embargo y, sólo en gracia de discusión, en caso de que esa fuera la circunstancia alegada (terminación del contrato) para desvincular a la accionante de su labor contratada estando en estado de gravidez, tampoco se podría tutelarse en el sentido de ordenar su prórroga por cuanto el objeto contractual génesis del convenio rubricado por las partes, no persiste en razón de lo comunicado por la entidad vinculada Corabastos S.A. al señalar *"…está totalmente probado que el contrato suscrito entre CORABASTOS y la empresa FUNDACIÓN SOCIAL & CULTURAL V8 (…) en un contrato transitorio el cual surgió a raíz de la pandemia por COVID-19, y las*

[5] Sentencia T- 030 de 2018

actividades a desarrollar dentro de este contrato en ningún caso obedecen actividades de carácter permanente, y los empleados de la contratista en ningún caso son empleados ni contratistas de Corabastos, más aún, como lo mencione el líneas anteriores, este contrato termina el día cinco (5) de febrero de 2021".

Lo anterior conlleva a que no se evidencie vulneración a los derechos fundamentales a la dignidad humana, trabajo, estabilidad laboral reforzada, y a la *"protección de las madres en estado de embarazo",* deprecados por la accionante.

Frente al derecho a la seguridad social, tampoco se evidencia su quebranto, comoquiera revisada la base de datos de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES por consulta del número de cédula de la señora Ramírez Ochoa (CC No. 1.069.433.830) actualmente se encuentra afiliada ante la EPS Sanitas S.A.S en el régimen contributivo en calidad de cotizante desde el 1 de mayo de 2017,[6] luego tiene la posibilidad de acudir a dicha institución con el fin de acceder a los servicios de salud que requiere como madre gestante, aunado a esto, en caso de que no pueda cancelar el servicio de salud en dicho régimen puede afiliarse en el régimen subsidiado ante la misma EPS conforme lo previsto en el Decreto 780 de 2016 en ejercicio de su derecho a la seguridad social.

Finalmente, y en cuanto al mínimo vital no se probó su quebranto, pues no se arguyó razón alguna de su vulneración (total carencia de recursos económicos) excepto del presunto despido y el no pago de los días laborados en el mes de diciembre de 2020 (del 23 al 30), en tanto sí se afirmó haber recibido la remuneración de su contrato por el valor acordado, según se narra en el hecho segundo, correspondiente a la suma de $1.211.705 recibida el 22 de diciembre de 2020, con los cuales puede suplir sus necesidades básicas, mientras opta por acudir a las instancias competentes a fin de que sus pretensiones sean reconocidas, aunado a ello, tampoco se evidencia que es carente de algún familiar con el cual pueda apoyarse económicamente, al contrario, se evidencia conforme se narra de los hechos (cuarto) tiene a su esposo.

6

Información de Afiliados en la Base de Datos Única de Afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud

Resultados de la consulta

Información Básica del Afiliado :

COLUMNAS	DATOS
TIPO DE IDENTIFICACIÓN	CC
NÚMERO DE IDENTIFICACION	1069433830
NOMBRES	JENNY FERNANDA
APELLIDOS	RAMIREZ OCHOA
FECHA DE NACIMIENTO	**/**/**
DEPARTAMENTO	BOGOTA D.C.
MUNICIPIO	BOGOTA D.C.

Datos de afiliación :

ESTADO	ENTIDAD	REGIMEN	FECHA DE AFILIACIÓN EFECTIVA	FECHA DE FINALIZACIÓN DE AFILIACIÓN	TIPO DE AFILIADO
ACTIVO	ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A.S.	CONTRIBUTIVO	01/05/2017	31/12/2999	COTIZANTE

Lo anterior, no es óbice para que la tutelante pueda acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, a efecto de incoar la acción pertinente de las pretensiones aquí planteadas y obtener el pago de las erogaciones adeudadas.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo invocado por la señora **JENNY FERNANDA RAMÍREZ OCHOA**, por las consideraciones anteriormente expuestas.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta determinación a las partes y la entidad vinculada por el medio más expedito.

REMITIR: REMITIR oportunamente las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si el fallo no fuere impugnado.

NOTIFÍQUESE,

Firmado Por:

MARLENE ARANDA CASTILLO

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 057 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

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

Código de verificación: **ee696914e50454aecb0e6069a94b72f05eb08a9f55d1e85103da18bf625cf333**

Documento generado en 03/02/2021 05:55:14 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica