



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
JUZGADO OCHENTA CIVIL MUNICIPAL hoy SESENTA Y DOS DE  
PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE  
(Acuerdo 11127 de 12 de octubre de 2018)

Bogotá D.C., Veintiseis (26) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Expediente: 110014003080-2021-00331-00

Accionante: Yineth Marcela Solorzano López

Accionada: Hospital San Carlos

El Despacho decide la acción de tutela instaurada ante este despacho judicial previos los siguientes:

I. ANTECEDENTES:

1. La actora, en causa propia, deprecó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, Mínimo Vital y Estabilidad Laboral Reforzada, presuntamente vulnerados por la entidad recriminada y que, en consecuencia, se ordene al accionado que se le reintegre a un cargo de igual o equivalentes condiciones o superior al que venía desempeñando al momento de la terminación del contrato de prestación de servicios y se le paguen los honorarios dejados de percibir.

2. Como fundamento de sus pretensiones, adujo, en síntesis, que estaba vinculada al Hospital San Carlos mediante contrato de prestación de servicios (31 jul. 2020 – 28 feb. 2021) como médico especialista en actividad física y el deporte, que está en la semana 25 de gestación, y con el salario devengado suple sus necesidades económicas y las de su futura hija.

Pese a que informó a su empleador sobre su embarazo, y las diversas comunicaciones enviadas a los jefes y directores médicos, quienes le señalaron que sería reubicada no se renovó su contrato.

3. La demanda constitucional se admitió (14 abr. 2021), y se ordenó correr traslado a la convocada, se vinculó al Ministerio del Trabajo y per-

sonal médico que tuvo conocimiento del estado contractual y gestacional de la actora; quienes fueron notificados el 15 de abril de 2021 a los correos [notificacionesjudiciales@fhsc.org.co](mailto:notificacionesjudiciales@fhsc.org.co) y [notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co).

5. En el término del traslado, el Hospital San Carlos solicitó declarar la improcedencia de la acción, porque no ha vulnerado ningún derecho fundamental, no se cumple con el requisito de subsidiariedad de la acción, y que por la alerta roja hospitalaria consecuencia de la pandemia, la actora en su estado de embarazo no puede ser asignada a la función médica.

Adujo que no tuvo conocimiento del embarazo, ya que las comunicaciones se hicieron al supervisor del contrato, y que la modificación de su lugar de trabajo desde diciembre de 2020 se dio consecuencia de su especialidad como médico y para brindarle alternativas para la prestación personal del servicio; así mismo, que lo manifestado a los jefes y directivos médicos no le consta por cuanto ninguno de ellos tiene funciones contractuales con el Hospital.

Aseveró que se venían presentando incumplimientos en sus obligaciones contractuales, pues no cumplía con los turnos asignados, conllevando a contratación de más personal para suplir sus fallas.

En tal sentido, siendo el contrato de origen civil y comercial, no existe obligación laboral y está en sus facultades renovarlo o no, según su necesidad, por ello estimó que los servicios de la profesional ya no son requeridos toda vez que el Hospital no brinda atención para su especialidad.

6. El Ministerio del Trabajo manifestó que, cuando una mujer embarazada se encuentre vinculada por medio de contrato de prestación de servicios corresponde de manera excepcional al juez de tutela analizar las circunstancias fácticas que rodean al caso para así determinar la existencia del contrato realidad siempre que se presente afectación al mínimo vital, lo cual en caso de presentarse conllevaría a la vulneración al derecho al trabajo, aplicando en tal caso las reglas del contrato a término fijo, pero que en todo caso no se superpone al principio de subsidiariedad de la acción, procediendo en tal caso acciones ordinarias.

7. Los demás vinculados guardaron silencio.

## II. CONSIDERACIONES

1. En cuanto a la protección laboral de la mujer en estado de gravidez, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo dispone la prohibición de despedir a una mujer por motivo de su embarazo o lactancia y señala una presunción, según la cual, se entiende que el despido se ha efectuado por tales motivos cuando se realiza sin el correspondiente permiso del Inspector del Trabajo.

Sobre el particular, la Corte Constitucional *“ha reconocido a la mujer en estado de embarazo un trato preferente, debido a su condición de sujeto de especial protección, así como a la necesidad de velar por el resguardo de los derechos del que está por nacer o recién nacido”* (C.C. Sentencia T-030 de 2018).

En razón a lo anterior, la evocada corporación ha determinado como presupuestos esenciales para activar el fuero de maternidad los siguientes: *“i) la existencia de una relación laboral o de prestación; y que ii) en vigencia de la citada relación laboral o de prestación, se encuentre en embarazo o dentro de los tres (03) meses siguientes al parto. No obstante, el alcance de la prestación se debe determinar a partir del i) conocimiento del empleador, y ii) la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada”* (C.C. Sentencia T-030 de 2018).

En cuanto al conocimiento del estado de gestación, la Sentencia SU-070 de 2013 indica que *“este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo”*.

Y, respecto a la estabilidad laboral de las mujeres vinculadas por medio de contrato de prestación de servicios, la sentencia SU 070 de 2013 aclara *“En el supuesto de vinculación de la mujer gestante o lactante mediante contrato de prestación de servicios, el juez de tutela deberá analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral. Si bien la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la configuración de un “contrato realidad”, pues “existen las vías procesales ordinarias laborales o las contencioso administrativas, a través de las cuales [se] puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral”, en los casos donde se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio deberá ser realizado por el juez de tutela.*

2. Conforme a los presupuestos establecidos en la Sentencia T-030 de 2018 para estudiar por este medio el resguardo constitucional, corresponde al despacho entrar a determinar si éstos se cumplen, atendiendo las pruebas allegadas al plenario, así:

2.1) En cuanto a la *“existencia de una relación laboral o de prestación”*, advierte el despacho que ésta se encuentra acreditada, habida cuenta que dentro del plenario obra prueba del contrato de prestación de servicios 168 suscrito entre las partes de la actual tutela y que fue reconocido por el convocado.

2.2) *“Respecto al estado de gestación en vigencia de la relación laboral”*, también está probado, pues la tutelante tiene 25 semanas de embarazo y el contrato finalizó el 28 de febrero de 2021.

2.3.) Ahora, debe establecerse el *“alcance de la prestación”*, lo cual se logra a partir del conocimiento del contratista, quien supo antes de la terminación de la relación contractual el estado de gravidez, ya que se aportó la incapacidad del 20 de diciembre de 2020 por amenaza de aborto, situación que fue puesta en conocimiento del supervisor del contrato, quien tiene relación contractual con el Hospital y que desencadenó en el traslado de la contratista a UCI - no COVID.

También es un hecho notorio la gestación, por encontrarse en la semana 25 del embarazo donde físicamente es evidente.

3.) Por último, debe este despacho estudiar si se dan los postulados de la sentencia T-610 A de 2017, esto es *“(..).los presupuestos básicos del reconocimiento del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada derivada de la maternidad están ligados a la coexistencia, en algún punto, de i) la relación laboral o de prestación de servicios con el ii) estado de embarazo o el periodo de lactancia (tres meses siguiente al parto) y, en los casos particulares en que el empleador tenga conocimiento del estado de gravidez de forma previa a la finalización del vínculo, iii) a la ausencia de autorización del funcionario del trabajo competente sobre la base de una justa causa probada de desvinculación.”* (Subrayado fuera del texto).

Al respecto denotamos que es procedente la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la actora, en la medida que se probó que i) existió contrato de prestación de servicios entre la actora y el Hospital San Carlos, ii) Yineth Marcela se encuentra en la semana 25 de gestación, es decir, superior a los seis meses de embarazo y iii) de la revisión del plenario no se evidencia que el querellado haya solicitado autorización del inspector del trabajo.

Por lo anterior, es claro que coexisten todos los requisitos deprecados por el Tribunal Superior Constitucional para que proceda el amparo.

Aunado a lo anterior, esta Corte señaló que *“la protección coherente con el sentido del fuero de maternidad, [ha consistido] en garantizar a la mujer*

*trabajadora su "derecho efectivo a trabajar" independientemente de la alternativa laboral en la que se encuentre"(SU-070/13).*

Así, encontrándose debidamente analizados los requisitos Constitucionales y jurisprudenciales, se procederá con la tutela efectiva respecto del derecho a la estabilidad laboral reforzada en concordancia con el mínimo vital, hasta tanto se acredite el cumplimiento pleno de requisitos para llevar a cabo la culminación de la relación contractual.

### III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Juez Ochenta Civil Municipal de Bogotá D.C. hoy Sesenta y Dos de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### RESUELVE:

PRIMERO: AMPARAR los derechos a la estabilidad laboral reforzada y mínimo vital de manera transitoria, en favor de YINETH MARCELA SOLORZANO LÓPEZ identificada con cédula de ciudadanía No. 1.014.207.653, por las razones esbozadas en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al Hospital San Carlos que, en el término no superior a 48 horas, contados desde la notificación, vincule contractualmente en los términos que se encontraba la accionante, hasta que el inspector de trabajo determine si procede la terminación del contrato de prestación de servicios, teniendo en cuenta que es madre gestante.

TERCERO: ORDENAR al Hospital San Carlos que, en el término no superior a 48 horas desde la notificación del presente fallo, pague los honorarios y prestaciones en materia de seguridad social en salud desde la finalización del contrato el 28 de febrero de 2021 hasta que el inspector de trabajo determine si es procedente o no la terminación del contrato.

CUARTO: : NOTIFICAR lo aquí resuelto a las partes por el medio más expedito y eficaz de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 16 del decreto 2591 de 1991.

QUINTO: DISPONER la remisión de lo actuado ante la Honorable Corte Constitucional, en caso de no ser impugnada oportunamente esta providencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

**LAURA JULIANA ARBELÁEZ OVIEDO**  
JUEZ

Firmado Por:

**LAURA JULIANA ARBELÁEZ OVIEDO**  
JUEZ  
JUZGADO 080 MUNICIPAL CIVIL DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-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: **b24b91ce54c0eea76a8e5014a23009184517cc311d7a8c50889fdf38ab9969df**

Documento generado en 26/04/2021 07:51:14 AM