

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO SEGUNDO PENAL MUNICIPAL
CON FUNCIONES DE CONTROL DE GARANTÍAS
I.G.J. 66001-40-88-002

121165. (7)

<http://saja.pereira.gov.co>

Pereira, 13 de enero de 2016
Oficio 0071-J2PMG
Acción Tutela 2016.00013.00

ALCALDIA DE PEREIRA
Radicación No: 1165-2016
Fecha: 14/01/2016 09:44:35
Recibido por: JOSE OLIVER BUITRAGO
Destino: Secretaría Jurídica

Señores:
SECRETARÍA MUNICIPAL DE SALUD
Atn. Rep. Legal o quien haga sus veces
Carrera 7 No. 18-55, Ed. Alcaldía
Pereira, Risaralda.

Me permito informarle que le correspondió a este Despacho el conocimiento de la Acción de Tutela incoada por la señora Diana Carolina Rodas Cortés y en contra de Empresa Social del Estado Salud Pereira y de la Secretaría de Salud Municipal de Pereira, toda vez que considera vulnerado su Derecho Fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada.

Dichas diligencias quedaron radicadas al numeral 2016.00013.00, del libro radicador general.

Se le da traslado de la demanda y sus anexos para que en el término de DOS (2) días, rinda informe escrito sobre los hechos y circunstancias que dieron origen a esta acción de tutela.

Cordialmente,

SANTIAGO A. ARBOLEDA GÓMEZ
Secretario

Palacio de Justicia Torre A, Oficina 310, teléfono: 3147659
Email: j02pmgper@cendoj.ramajudicial.gov.co
Pereira - Risaralda

Señor
JUEZ DE TUTELA (REPARTO)
Pereira.

Referencia	Acción de tutela
Tema	Protección laboral reforzada de mujer en estado de embarazo
Accionante	DIANA CAROLINA RODAS CORTES
Accionado	ESE Salud Pereira – SECRETARIA DE SALUD – MUNICIPIO DE PEREIRA

YO DIANA CAROLINA RODAS CORTES CON CC 1.088.274.248 DE PEREIRA identificada como al pie de mi correspondiente firma aparece, acudo ante usted en nombre propio, y en nombre de mi hijo que esta por nacer, con el fin de solicitar de usted, me sea concedido el amparo que por mandato Constitucional, tanto yo como el hijo que espero, tenemos derecho, y que la corte constitucional ha denominado AMPARO LABORAL REFORZADO, amparada en los siguientes;

HECHOS

1. inicie a trabajar en la E.S.E salud Pereira como enfermera asignada al grupo de personas que llevaré a cabo el desarrollo de las actividades propias del convenio de interacciones colectivas en salud celebrado entre la empresa social del estado salud Pereira y el municipio de Pereira relacionada con acciones de apoyo para la estrategia enfasys como parte de los insumos para mejorar la dinámica de los eventos que puedan afectar la salud e impactar potencialmente los determinantes sociales. el día 01 de abril del 2015 hasta el 30 de noviembre del 2015 con una adición de un mes a partir del 01 de diciembre hasta el 30 de diciembre del 2015.
2. contrato numero 429-15.
3. participar en las jornadas integrales desde el área de enfermería en las comunidades priorizadas por la estrategia enfasys, asistir y apoyar técnicamente las jornadas masivas de salud pública y demás actividades derivadas de la ejecución del contrato. Asistir y participar en las reuniones que sea convocado. Apoyar el ingreso de SGI de todas las acciones. Realizar visitas a las sedes de la ese salud Pereira para el seguimiento de las reuniones incluidas el personal auxiliar a cargo. realizar actos de seguimiento de la identificación y canalización de los riesgos en salud y evaluar su efectividad. Presentar informe mensual y final de las actividades realizadas en el desarrollo del contrato con soportes técnicos.

4. El día 24 de noviembre del 2015 con numero de radicación r-5840 al día siguiente de enterarme de mi estado de embarazo, informe a mi empleador que me encontraba en estado de gestación, sin que a la fecha de presentación de esta acción constitucional obtuve respuesta.
5. El día en que hice el informe de mi estado de embarazo, solicite igualmente que me fuera garantizada la renovación del contrato con el fin principal de garantizar el acceso al servicio de salud de mi hijo por nacer.
6. El día 30 de diciembre de 2015, fui notificada de la culminación del contrato, y me informaron que no me iban a renovar el contrato.
7. A la fecha me encuentro sin empleo, sin acceso a los servicios de salud, y afrontando una situación económica y de salud mental critica por esta situación, pues la empresa me ha dejado totalmente desprotegida, y en mi calidad de gestante no encuentro posibilidades de trabajo.

CONSIDERACIONES

Tal y como lo ha manifestado la Corte Constitucional, por mi condición de empleada embarazada gozo de la garantía constitucional reforzada como empleada, la cual a pesar de haber sido puesto en conocimiento del empleador, omitió concedérmelo, y ante la amenaza que esto conlleva y la negativa reiterada de mi empleador me veo en la necesidad de acudir a usted señor Juez, con el fin que me conceda amparo mediante sentencia de constitucionalidad

CONCEPTOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Señor(a)

ANONIMO

Correo electrónico: claudialuciaherrera@hotmail.com

ASUNTO: Radicado ID 41405

Laboral individual – Contratista embarazada

Respetado(a) señor(a):

De manera atenta damos respuesta a la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta sobre la estabilidad laboral de contratista embarazada, en los siguientes términos:

De la competencia del Ministerio del Trabajo

Inicialmente, resulta pertinente indicarle respetuosamente que este Ministerio no es competente para declarar derechos ni dirimir las diversas controversias que se presentan en las relaciones de los particulares, pues tales declaraciones resultan ser de competencia exclusiva de la Rama Judicial del poder público a través del Juez competente, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), el cual consagra:

"ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

(...) Dichos funcionarios – del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque si para actuar en esos casos como conciliadores." (Subrayos y negrillas fuera de texto)

Por lo anterior, se le informa que esta Entidad no puede decidir o definir la situación particular que se plantea en su consulta, sin embargo, con el fin de orientarla, a continuación se le presentan las siguientes consideraciones:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta ya que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

En efecto, tal como lo indica la parte interesada en el anexo, la Corte Constitucional se pronunció mediante la sentencia SU - 070 de febrero 13 de 2013, Magistrado Ponente Alexei Julio Estrada, dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela de 33 casos correspondientes a mujeres, que en estado de embarazo fueron desvinculadas de sus actividades laborales, y han solicitado a jueces de tutela la aplicación de la protección laboral reforzada constitucional por su condición.

La discusión jurídica de los casos revisados por la Corte giró en torno a que 33 mujeres gestantes trabajadoras alegaron su condición para permanecer en desarrollo de sus alternativas laborales, independientemente de si tenían como fundamento un contrato laboral escrito o verbal, a término indefinido o fijo, uno de prestación de servicios, uno de obra o labor, uno de cooperativismo o un acto administrativo de nombramiento.

Dada la existencia de múltiples posiciones diferentes de la jurisprudencia constitucional sobre la protección laboral reforzada de las trabajadoras gestantes y sobre cómo han de solucionarse estos casos para brindar dicha protección a estas mujeres, la Alta Corporación observó la necesidad de unificar los criterios a este respecto y determinar el alcance de la protección en función de la modalidad contractual, razón por la cual la Corte profiere la sentencia de unificación, de cuyas amplias y desarrolladas consideraciones se extraen las siguientes apartes que resalta esta Oficina:

"5.2 El alcance de la protección en función de la alternativa laboral

(...)

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado entonces líneas jurisprudenciales cuyo fin ha sido asimilar las distintas alternativas laborales de las mujeres embarazadas a la categoría de relación laboral sin causales específicas de terminación, con el fin de extender su protección y cumplir con el carácter reforzado de la misma, ordenado por la Constitución. Esto le ha permitido adoptar medidas de protección propias de la legislación laboral, cuales son el reintegro o el reconocimiento de las prestaciones de seguridad social cuando el reintegro no es posible. Lo cual, tiene por consecuencia reconocer la garantía de estabilidad laboral (conservación de la alternativa laboral) como manifestación práctica de la aplicación de la protección de la maternidad. Por lo que, resulta ineludible concluir que la modalidad de contratación no hace nugatoria la protección, sino remite al estudio de la pertinencia o alcance de una u otra medida de protección. Con este camino de análisis la Corte pretende responder a la pregunta de cuáles son los órdenes pertinentes.

42.- Se ha sostenido pues, que la protección coherente con el sentido de fuero de maternidad, consiste en garantizar a la mujer trabajadora su "derecho efectivo a trabajar"⁴¹ independientemente de la alternativa laboral en la que se encuentre. En varias ocasiones se ha recalcado que para despedir a una mujer en esas circunstancias el empleador debe demostrar que media una justa causa y ha de adjuntar, de igual modo, el permiso de la autoridad administrativa competente. Esto no puede significar cosa distinta a la obligación de tomar medidas para mantener la alternativa laboral.

(...) En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo.

Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N).

Al respecto se sostuvo en la primera parte de esta sentencia, que el contenido del principio constitucional de estabilidad laboral en el caso de las mujeres embarazadas se ha forjado a partir de la comprensión de que la búsqueda de regulaciones que permitan a estas mujeres conservar su alternativa laboral, no sólo pretende evitar la discriminación, sino también crear las condiciones económicas para que ellas puedan enfrentar con dignidad el evento del embarazo y nacimiento de su hijo(a). El desarrollo de una actividad laboral implica la posibilidad de solventar los requerimientos fácticos de la gestación, el parto y manutención del(a) recién nacido(a); no sólo por el hecho de contar con medios económicos, sino porque nuestro sistema de seguridad social brinda la mayor cantidad de prestaciones cuando ello es así.

(...)

También, la Corte ha optado por proteger la alternativa laboral de las mujeres gestantes desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del(a) recién nacido(a). Garantía que se presume satisfecha cuando la mujer devenga salario u honorarios; luego, se deberá presumir no satisfecha cuando no los devenga. Por esta razón, cuando es improcedente el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad.

Con todo y que lo anterior indica una carga en cabeza del empleador o contratante que no tiene un sustento claro en la legislación laboral ni en la regulación de los contratos de prestación, sino en el principio constitucional de solidaridad, como una forma de concretar la protección reforzada del artículo 43 Superior; se han presentado razones de orden constitucional para sustentar dicha carga cuando no procede el reintegro o la renovación, y ni la relación laboral ni el contrato de prestación están vigentes².

En la presente sentencia de unificación, la Corte Constitucional señaló que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, atendiendo a los artículos 53 y 43 de la Constitución alusivos al principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad respectivamente, y además manifestó que en virtud del principio constitucional de solidaridad, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad, en aquellos eventos en los que resulte improcedente el reintegro o la renovación del contrato.

Posteriormente, la Corte Constitucional plantea las hipótesis resultantes en cada modalidad contractual, señalando puntualmente respecto del contrato de prestación de servicios – siendo el tema que nos ocupa – la siguiente:

“6. 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 contenciosas administrativas, a través de las cuales [se] puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral”², en los casos donde se encuentre en inminente

² La sentencia T-335 de 2004 determinó que “Este tipo de análisis debe realizarlo el juez de tutela, únicamente cuando existen indicios de afectación del mínimo vital del accionante o de algún otro tipo de derecho fundamental. En otros casos, tal y como lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, existen las vías procesales ordinarias laborales o las contenciosas administrativas, a través de las cuales puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral”

riesgo de afectación al mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio deberá ser realizado por el juez de tutela.

Bajo esta lógica, 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"³. 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.

Así mismo, en el caso de contratos de prestación de servicios celebrados por el Estado con personas naturales, debe advertirse que éste únicamente opera cuando "para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere a los conocimientos especializados que se demanden"⁴. Por esta razón, la jurisprudencia de esta Corporación ha determinado que si en el contrato de prestación de servicios, privado o estatal, se llegare a demostrar la existencia de una relación laboral, "ello conllevaría a su desnaturalización y a la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el preámbulo; a los artículos 1, 2 y 25 de la Carta; además a los principios de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo, al de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y al de la estabilidad en el empleo."⁵

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.⁶ (subrayado y resaltado fuera de texto)

En este sentido, las reglas propuestas en la sentencia de unificación para los contratos a término fijo, son las siguientes:

"2. Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante CONTRATO A TÉRMINO FIJO.

2.1 Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones:

2.1.1 Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero 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.⁷

2.1.2 Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el período del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el

³ Ver la sentencia T-848 de 2004.

⁴ Artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

⁵ Ver la sentencia T-1210 de 2008.

⁶ Ibid.

⁷ Esta hipótesis fáctica fue examinada en la sentencia T-021 de 2011 (Sala Novena de Revisión) y se ordenó: reintegrar a la accionante al cargo que venía ocupando o a uno de igual o semejante jerarquía, afiliarla al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; cancelar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; y pagar la licencia de maternidad y los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta la fecha en que se efectúe su reintegro.

También fue estudiada en la T-204 de 2010 (Sala Sexta de Revisión) y las órdenes fueron similares.

Juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T. Subraya texto

2.2 Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan tres alternativas:

2.2.1 Si la desvincula antes del vencimiento del contrato, sin alegar justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; la renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Adicionalmente se puede ordenar por el juez de tutela que se paguen las indemnizaciones por despido sin justa causa.

2.2.2 Si la desvincula antes del vencimiento del contrato PERO alega justa causa distinta a la modalidad del contrato: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

2.2.3 Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando esto como una justa causa: En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. En este caso no procede el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado”.

De acuerdo con la manifestación sustentada en los criterios de unificación jurisprudencial de la Honorable Corte Constitucional, la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravedad se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, que en el caso que nos ocupa incluye el contrato de prestación de servicios, en cuyo caso, se dará aplicación a las garantías que se establecen en las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las características del contrato de prestación de servicios se encuentra la de ser un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, atendiendo a los artículos 53 y 43 de la Constitución Política, alusivos al principio de estabilidad laboral, en referencia a la protección de la mujer y de la maternidad respectivamente.

En ese mismo sentido, la misma Corporación ha señalado que en los eventos en los cuales no procede el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad.

En ese mismo sentido, la Honorable Corte Constitucional mediante fallo T-312 de 2014, con ponencia del Magistrado Nilson Pinilla Pinilla, decidió revocar el fallo dictado en noviembre 14 de 2013 por el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, no impugnado, que había negado el amparo solicitado, y en su lugar, dispuso tutelar los derechos fundamentales de una mujer en estado de gravedad durante la vigencia de un Contrato de prestación de servicios en una empresa del sector privado y de su hijo, al mínimo vital, la seguridad social y el fuero de maternidad.

Por consiguiente, ordenó a la Empresa contratante dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la citada providencia, reconocer y cancelarle todo lo correspondiente a la Licencia de maternidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, el empleador o contratante no podrá desvincular unilateralmente ninguna trabajadora o contratista que se encuentre en estado de embarazo o periodo de lactancia, ni siquiera bajo el supuesto de una justa causa de terminación, sin previa autorización por parte del Inspector del Trabajo para tal fin, pues como lo dijo la Corte, la protección a la mujer en estado de embarazo protege su gestación y su periodo de lactancia sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato que se suscriba.

Por último le indicamos que el Artículo 3º de la Ley 797 de 2003 modificatorio del artículo 15 de la Ley 100 de 1993 establece que serán afiliados al Sistema General de Pensiones:

"1. En forma obligatoria. Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas serán elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales."

Respecto a la obligación de cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud de los contratistas personas naturales, el inciso 1º del artículo 23 del Decreto 1703 de 2002, señala que en los contratos en donde esté involucrada la ejecución de un servicio por una persona natural a favor de una persona natural o jurídica de derecho público o privado, tales como contratos de obra, de arrendamiento de servicios, de prestación de servicios, consultoría, asesoría, la parte contratante deberá verificar la afiliación y pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

De esta manera, es claro que en los contratos (sin importar su duración o valor) en donde esté involucrada la ejecución de una persona natural a favor de una persona natural o jurídica de derecho público o privado, tales como contratos de obra, suministro, de arrendamiento de servicios, de prestación de servicios, consultoría, asesoría, es decir, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, el contratista deberá estar afiliado obligatoriamente al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones y al Sistema General de Seguridad Social en Salud, y la parte contratante deberá verificar la afiliación y el pago de aportes, sea cual fuere la duración o modalidad de contrato que se adopte.

Así las cosas, le indicamos que es obligación del contratista acreditar el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Pensiones sobre el 40% del valor bruto del contrato en forma mensualizada y el empleador está en la obligación de verificar esta afiliación el correcto pago de los aportes.

Finalmente, será la Entidad Promotora de Salud EPS en la cual se encuentre afiliada la contratista quien asuma el pago de la licencia de maternidad.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA
Coordinadora

Pruebas

1. adjunto copia de contrato de prestación de servicios # 429-15 de fecha de 01 d abril de 2015, hasta el 30 de noviembre de 2015 suscrito entre la E.S.E salud Pereira y yo diana carolina rodas cortes.
2. copia del contrato # 429-15 del 01 de abril de 2015 donde en objeto es desarrollar mis actividades como enfermera para el convenio celebrado entre la E.S.E salud Pereira y el municipio de Pereira que atreves de la secretaria de salud creo el programa la estrategia ENFASYS.
3. Copia de solicitud de continuidad de contrato por motivo de estado de gravidez dirigida a la E.S.E salud Pereira y radicada con fecha del 24 de noviembre de 2015.
4. Copia adición # 1 prorroga # 1 al contrato de prestación de servicio # 429-15 a partir del 1 de diciembre de 2015 al 30 de diciembre de 2015.
5. Con fecha de 30 de diciembre de 2015 firme acta de liquidación de contrato con la E.S.E salud Pereira, la cual se le a solicitado copia en repetidas ocasiones a la entidad la cual manifiesta que solo es posible la entrega de la acta de liquidación hasta finales del mes de enero.
6. Adjunto prueba de embarazo de ecografia obstétrica realizada el 20 de noviembre de 2015.
7. También argumento que soy madre soltera ya que el padre de mi hijo se fue del país y hasta la fecha no se el paradero del mismo.

DIRECCION PARA NOTIFICACIONES

La suscrita puede ser notificada en MANZANA G CASA 2 PORTAL DE LAS MERCEDES CUBA
3126344-3103984285

MANIFESTACION BAJO LA GRAVEDAD DE JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento manifiesto a usted señor Juez, que no he impetrado otra
acción constitucional como la que en este momento invoco.

Del señor Juez,

Diana Carolina Rodas Cortes
DIANA CAROLINA RODAS CORTES
C.C No 1.088.274.248 DE PEREIRA

Pruebas

1. adjunto copia de contrato de prestación de servicios # 429-15 de fecha de 01 d abril de 2015, hasta el 30 de noviembre de 2015 suscrito entre la E.S.E salud Pereira y yo diana carolina rodas cortes.
2. copia del contrato # 429-15 del 01 de abril de 2015 donde en objeto es desarrollar mis actividades como enfermera para el convenio celebrado entre la E.S.E salud Pereira y el municipio de Pereira que atreves de la secretaria de salud creo el programa la estrategia ENFASYS.
3. Copia de solicitud de continuidad de contrato por motivo de estado de gravidez dirigida a la E.S.E salud Pereira y radicada con fecha del 24 de noviembre de 2015.
4. Copia adición # 1 prorroga # 1 al contrato de prestación de servicio # 429-15 a partir del 1 de diciembre de 2015 al 30 de diciembre de 2015.
5. Con fecha de 30 de diciembre de 2015 firme acta de liquidación de contrato con la E.S.E salud Pereira, la cual se le a solicitado copia en repetidas ocasiones a la entidad la cual manifiesta que solo es posible la entrega de la acta de liquidación hasta finales del mes de enero.
6. Adjunto prueba de embarazo de ecografía obstétrica realizada el 20 de noviembre de 2015.
7. También argumento que soy madre soltera ya que el padre de mi hijo se fue del pais y hasta la fecha no se el paradero del mismo.



Clasificación	Correspondencia General		
Fecha de radicación:	14 de enero de 2016	Número de radicado:	1165
Tipo de documento:	Carta	Fecha de oficio entrante:	
Número de oficio entrante:	0071		
Persona natural o jurídica:	SANTIAGO A ARBOLEDA GOMEZ		
Descripción o asunto:	ACCION DE TUTELA	Tiempo de respuesta (días):	
Anexos físicos:		Descripción de anexos físicos:	UN EXPEDIENTE
Anexos digitales:			
Destino:	YADIRA EUGENIA RAMIREZ HERNANDEZ - Director(A) Operativo(A) De Defensa Jurídica	Copia a:	LUZ STELLA CARDONA - Obrero

