FECHA: 01 Septiembre 2026

1.- PROCESO INSTITUCIONAL O PROGRAMA, SUBPROGRAMA Y/O ACTIVIDAD DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL AL QUE APUNTA LA NECESIDAD DETECTADA.

Plan de desarrollo mejorando 1. Atención en salud integrada e integral con presencia territorial, 1.3. Fortalecimiento del desempeño de los Programas de Promoción y Mantenimiento de la Salud (RIAS, AIEPI y IAMI), 1.3.1 Con formación, programación y puesta en funcionamiento de los Equipos Básicos de Salud para el fortalecimiento de los Programas de Promoción y Mantenimiento de la Salud (RIAS, AIEPI y IAMI).

2.- DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE SE PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

La E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez requiere celebrar contratos de prestación de servicios con las contratistas del programa de Atención Primaria en Salud (APS), financiado con la Resolución 272 de 2026 del Ministerio de Salud y Protección Social, que durante la ejecución de su contrato con la entidad informaron formalmente su estado de embarazo. Entre ellas están la psicóloga y la trabajadora social que integran los Equipos Básicos de Salud (EBS).

Esta necesidad no surge principalmente de una decisión discrecional de la administración ni de un requerimiento ordinario del servicio. Surge de una obligación jurídica que recae sobre la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez por dos razones:

1. Es la entidad contratante directa de estas profesionales; y
2. Ellas son titulares del fuero de maternidad, una garantía de rango constitucional (arts. 13, 43 y 53 C.P.) que la jurisprudencia aplica con independencia de la modalidad contractual.

Una vez la entidad conoce el embarazo, el ordenamiento le impide dar por terminado o no renovar el vínculo sin autorización previa de la autoridad del trabajo fundada en una causa objetiva. Por tanto, la continuidad contractual es la consecuencia jurídica obligada de esa condición y la medida de prevención del daño antijurídico que la entidad debe adoptar.

De manera complementaria, las actividades que ejecutarán las contratistas atienden necesidades reales del servicio. Esto asegura que los recursos públicos tengan una contraprestación efectiva y que el contrato tenga un objeto lícito, útil y acorde con la misión institucional.

Las contratistas cuya situación motiva la presente necesidad son las siguientes:

Contratista	Perfil / actividad	Fecha de notificación del embarazo	Fecha probable de parto
JESSICA PAOLA BAHENA VILLA	Psicóloga Rural – EBS / APS	24 de agosto de 2026 (comunicación remitida por la Coordinación APS)	07 marzo 2027
LAURA VALENTINA CARNODA NIETO	Trabajadora Social Urbano – EBS / APS	26 de agosto de 2026 (comunicación remitida por la Coordinación APS)	18 de noviembre 2026

2.1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO DE LA NECESIDAD

2.1.1. Origen y destinación específica de los recursos

Mediante la Resolución 272 de 2026, el Ministerio de Salud y Protección Social asignó a la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez recursos para la conformación y operación de los Equipos Básicos de Salud en el marco de la estrategia de Atención Primaria en Salud. Dichos recursos tienen destinación específica: sólo pueden ejecutarse en las actividades de APS y dentro del plazo previsto en el acto administrativo de asignación. El término de ejecución y el respaldo presupuestal nacional del programa se encuentra establecido para 2 y 3 meses según la resolución citada. A la fecha de este documento, el Ministerio no ha expedido nuevas resoluciones ni ha girado recursos adicionales para la continuidad del programa. En consecuencia, cualquier vinculación posterior a esa fecha debe financiarse con recursos propios del Hospital.

Sin embargo, la terminación de los recursos o del plazo de la Resolución 272/2026 no extingue la obligación de la entidad frente a las contratistas gestantes. Esa obligación no nace de la fuente de financiación: nace de la calidad de contratante de la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez y del fuero constitucional de las contratistas. Además, las actividades de promoción y mantenimiento de la salud, de salud mental y de intervención psicosocial son misionales para la E.S.E. y corresponden con la línea del Plan de Desarrollo Institucional citada en el numeral 1. Esto configura la subsistencia de las causas que dieron origen al contrato, que la jurisprudencia valora para ordenar la renovación.

2.1.2. El riesgo fue advertido al Ministerio de Salud y Protección Social

En agosto de 2025, en atención al oficio Radicado No. 2025210400637971 del 26 de marzo de 2025 que exhortó a la E.S.E. a cumplir estrictamente el Lineamiento Técnico Operativo de Equipos Básicos de Salud (septiembre de 2024), el Hospital solicitó formalmente al Ministerio autorización para conformar los EBS a través de figuras sindicales. Ese lineamiento, en su capítulo 5, exige que la contratación del talento humano se haga directamente por las E.S.E. y no por medio de sindicatos, asociaciones o cooperativas.

En dicha solicitud la entidad advirtió expresamente al Ministerio, entre otros, los siguientes riesgos:

a) Que la contratación directa no permite garantizar la continuidad de la operación de la APS, porque ante novedades de los contratistas, "(incapacidades, accidentes, embarazos, etc.)", la entidad debe adelantar un proceso administrativo que paraliza la operación, mientras que en la figura sindical el sindicato responde por el suministro o reemplazo inmediato del talento humano (numeral 7).

b) Que la subordinación, los horarios y las directrices propias de la dinámica misional de la APS podrían configurar elementos de una relación laboral y exponer a la E.S.E. a contingencias legales y financieras. La entidad lo calificó como un riesgo altamente previsible que afecta su seguridad jurídica, su presupuesto y su patrimonio (numeral 6).

c) Que en enero de 2025 la E.S.E. fue vinculada a varias acciones de tutela promovidas por mujeres embarazadas que habían prestado sus servicios en los EBS de la Resolución 865 de 2024 a través de agremiación sindical. La entidad salió indemne precisamente porque el empleador era el sindicato, y advirtió que, de haberse contratado directamente, el Hospital habría asumido las consecuencias económicas, incluida la continuidad obligatoria de los vínculos con recursos de destinación específica (literal g).

Pese a las advertencias y riesgos jurídicos y financieros expuesto al equipo del Ministerio, este no autorizó la contratación o conformación de los EBS por medio de la figura sindical. En consecuencia, y por exigencia del propio lineamiento ministerial, la E.S.E. suscribió órdenes y contratos de prestación de servicios directamente con el personal de los EBS de la Resolución 272 de 2026. Con ello se

materializó el riesgo advertido: hoy el Hospital es el contratante directo de las contratistas gestantes y, por tanto, el sujeto obligado a garantizar su estabilidad reforzada. Ya no hay un tercero empleador que lo exonere.

2.1.3. Antecedente institucional: Resolución 865 de 2024 y las acciones de tutela de las afiliadas partícipes

En la ejecución de los recursos de la Resolución 865 del 21 de mayo de 2024, el personal asistencial de los EBS se vinculó mediante el Contrato Sindical 019-2024 del 26 de julio de 2024, celebrado entre la E.S.E. y el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas (SINALSEP), cuyo objeto era "*prestar servicios de apoyo en los procesos asistenciales a la gestión basada en la Atención Primaria en Salud (APS) y la operación de los equipos básicos*". Al terminar el contrato sindical (30–31 de diciembre de 2024), varias afiliadas partícipes en estado de gestación promovieron acciones de tutela. Los apartes más relevantes de esas decisiones son:

Decisión	Hechos relevantes	Decisión y regla aplicada
Sentencia de tutela No. 036 del 6 de febrero de 2025 Juzgado Segundo Civil Municipal de Tuluá Rad. 2025-00039-00 (Anexo 2)	Auxiliar de enfermería vinculada por SINALSEP para prestar servicios en el Hospital. El 3 de octubre de 2024 informó su embarazo al sindicato, con certificado médico y ecografía. El sindicato alegó que el contrato sindical expiró y que la continuidad de la APS "depende de la continuidad del presupuesto que le asigna el MINSALUD a la ESE".	Amparó los derechos y ordenó a SINALSEP el reintegro en 48 horas, **el pago de los emolumentos dejados de percibir desde la desvinculación,** el restablecimiento de la seguridad social **y la indemnización de 60 días** (art. 239-3 CST). Regla: el fuero de maternidad es de naturaleza constitucional y se garantiza "con independencia de la forma en que se haya establecido el vínculo laboral (... contrato de prestación de servicios, ... contrato sindical ...)". Aunque la terminación tenga justa causa, "se requiere del aval del funcionario de trabajo". El argumento de la falta de recursos del Ministerio no fue aceptado. **El Hospital fue desvinculado por no ser el empleador.**
Fallo No. T-15 del 15 de enero de 2025 Juzgado Quinto Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Tuluá Rad. 2024-00245-00 (Anexo 4)	Afiliada partícipe que informó su embarazo, con certificación médica, el 17 de diciembre de 2024 y fue desvinculada el 31 de diciembre de 2024 sin autorización del Ministerio del Trabajo. Madre cabeza de familia.	Concedió el amparo a la seguridad social y ordenó a SINALSEP pagar la **seguridad social durante todo el embarazo y los seis (6) meses posteriores al parto.** Reiteró la SU-070 de 2013: si no se acude al inspector del trabajo, se ordena el reconocimiento de cotizaciones, y "la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas laborales no desaparecen". **Exoneró al Hospital** porque no había vínculo directo y el sindicato actuó como contratista independiente (art. 34 CST).
Fallo No. T-17 del 16 de enero de 2025 Juzgado Quinto Penal Municipal con Función de Control de Garantías de	Afiliada partícipe que notificó su embarazo al sindicato el 16 de octubre de 2024, con incapacidades reconocidas por la EPS, y fue desvinculada el 31 de	Concedió el amparo y **ordenó a SINALSEP pagar la seguridad social durante el embarazo y los seis (6) meses posteriores al parto.** Sobre la responsabilidad, la orden se dirigió "exclusivamente" contra el sindicato, "por

Tuluá Rad. 2025-00001-00 (Anexo 3)	diciembre de 2024.	ser quien suscribió el convenio ... y, por ende, quien tenía la obligación de garantizar su estabilidad laboral reforzada y de solicitar la autorización previa al inspector de trabajo".
Sentencia de tutela No. 025 del 21 de enero de 2025 Juzgado Cuarto Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Tuluá Rad. 2025-00008-00 (Anexo 5)	Afiliada partícipe con embarazo de alto riesgo, notificado desde finales de septiembre de 2024; desvinculada el 31 de diciembre de 2024.	Amparó la estabilidad laboral reforzada y **ordenó reincorporarla en 48 horas a un cargo acorde con su estado, con pago de un SMLMV, prestaciones y seguridad social**. Fijó tres presupuestos: "(i) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios, (ii) que la mujer se encuentra en estado de embarazo ... en vigencia de la relación ..., y (iii) que el empleador, al momento del despido, tenía conocimiento del estado de embarazo, y no solicitó la autorización previa del inspector del trabajo". Agregó que, aun existiendo causal objetiva o justa causa, era indispensable el permiso del inspector, y que "el fuero de maternidad es un derecho cierto e indiscutible que no se puede transar".

2.1.4. Los casos del Hospital fueron seleccionados para revisión por la Corte Constitucional

Mediante Auto del 24 de julio de 2025, el Magistrado Sustanciador Vladimir Fernández Andrade, de la Sala Cuarta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, decretó pruebas en los expedientes acumulados T-10.965.181, T-10.990.610, T-10.996.787 y T-11.021.614. Los dos últimos corresponden a acciones promovidas contra el Hospital Rubén Cruz Vélez y SINALSEP. Según el despacho de origen, las fechas y los hechos que describe el auto, se trata de los casos de los fallos T-15 y 025 relacionados arriba, que en segunda instancia fueron revocados por improcedencia (Juzgado Segundo Penal del Circuito de Tuluá, 25 de febrero y 3 de marzo de 2025). La Corte seleccionó estos expedientes por el criterio objetivo *de "posible violación o desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional*" y por el criterio subjetivo de *"urgencia de proteger un derecho fundamental".*

En ese auto la Corte ofició directamente al Hospital para que respondiera, entre otras, las siguientes preguntas: qué tipo de vinculación existió entre el Hospital y la accionante; cuál fue la razón por la que terminó; cuáles eran las funciones, el salario y el horario; si con posterioridad a la desvinculación el Hospital celebró un contrato con objeto similar al que dio origen a la vinculación; y si solicitó al Ministerio del Trabajo autorización para desvincular a la accionante. La impugnante en uno de los expedientes sostuvo, además, que el Hospital era solidariamente responsable por ser el beneficiario principal de los servicios y porque las actividades continuaron con un nuevo convenio.

Estas preguntas muestran los criterios con que el juez constitucional examinaría hoy cualquier no renovación: (i) quién es el contratante; (ii) si las actividades continúan; (iii) si se pidió autorización al

inspector del trabajo. En el escenario actual de contratación directa, las tres preguntas apuntan al Hospital.

2.1.5. Aplicación de la Política de Defensa Jurídica y Prevención del Daño Antijurídico del Hospital

La recomendación de garantizar la continuidad contractual de las contratistas gestantes da cumplimiento a la Política de Defensa Jurídica y Prevención del Daño Antijurídico de la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez. Esa política tiene por objetivo "anticipar, prevenir, gestionar y resolver de manera oportuna los conflictos administrativos, contractuales y asistenciales susceptibles de derivar en litigios contra el Hospital", con el fin de "minimizar los riesgos jurídicos y prevenir la configuración del daño antijurídico". La política establece, en lo pertinente:

a) Etapa de prevención del daño antijurídico. Comprende "*la identificación de causas, hechos o actuaciones que puedan generar conflictos prejudiciales o judiciales, tales como acciones de tutela, controversias contractuales, reclamaciones administrativas, demandas contenciosas o laborales*". La terminación o no renovación del vínculo de una contratista gestante es exactamente uno de esos hechos generadores, como lo demuestran las tutelas de 2025.

b) La política está *"dirigida a todos los funcionarios, contratistas y colaboradores del Hospital, quienes deben identificar y comunicar oportunamente las situaciones que puedan derivar en riesgos jurídicos o responsabilidades patrimoniales para la entidad*". En cumplimiento de ese deber, la Coordinación APS reportó en el mes de agosto de 2026 el estado de gestación de las contratistas a la Gerencia y a la Oficina Jurídica.

c) Como nivel operativo del sistema, le corresponde "*brindar acompañamiento jurídico a las áreas misionales y administrativas para prevenir la generación de daño antijurídico*". Con ese fin analizó el caso y fijó los criterios de actuación que se exponen a continuación.

d) Responsabilidad de la Gerencia. Como nivel estratégico, debe "*garantizar que las decisiones institucionales contribuyan a la reducción de riesgos jurídicos y a la protección del patrimonio público*".

e) La política ordena "*analizar los antecedentes judiciales y casos previos*" e institucionalizar "*las acciones exitosas y lecciones aprendidas derivadas de la gestión judicial y administrativa*". Los fallos de tutela de 2025 y el Auto de la Corte Constitucional del 24 de julio de 2025 son el antecedente institucional directo de este caso.

f) La entidad busca *"prevenir de manera integral la ocurrencia de cualquier situación que pueda generar responsabilidades jurídicas con efectos patrimoniales",* las cuales pueden traducirse *"no solo en costos económicos, sino también en impactos humanos, técnicos y reputacionales*".

En aplicación de esta política, la Oficina Asesora Jurídica estableció los siguientes criterios institucionales de actuación para el caso de las contratistas gestantes:

1. Protección a la maternidad: por la estabilidad laboral reforzada de rango constitucional, debe priorizarse la continuidad contractual. La protección opera aunque el conocimiento del embarazo sea posterior al inicio de la ejecución del contrato.

2. Criterio de permanencia: si el Hospital mantiene actividades similares al objeto contractual, es imperativo garantizar la prórroga o la nueva contratación de las profesionales para evitar riesgos

litigiosos por fuero de maternidad.

3. Excepción de causa objetiva: la interrupción del vínculo sólo procedería ante una razón objetiva que impida la contratación, totalmente ajena al estado de embarazo, que debe someterse a validación del Ministerio del Trabajo, independientemente del modelo contractual.

4. Condiciones de ejecución: mientras las contratistas no presenten restricciones médicas, deben mantenerse las condiciones actuales de sus actividades hasta nueva instrucción o hasta que una incapacidad médica les impida desarrollarlas.

2.2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

2.2.1. Marco constitucional y legal

a) **Constitución Política:** artículo 13 (igualdad y protección de quienes están en circunstancia de debilidad manifiesta); artículo 25 (trabajo en condiciones dignas y justas); artículo 43 (la mujer "durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado"); artículo 44 (prevalencia de los derechos de los niños, incluido el que está por nacer); artículo 53 (estabilidad en el empleo y primacía de la realidad sobre las formas); artículo 90 (responsabilidad patrimonial del Estado por los daños antijurídicos que le sean imputables); y artículo 209 (principios de la función administrativa).

b) **Código Sustantivo del Trabajo, artículos 239 y 240** (modificado el primero por la Ley 1822 de 2017). Prohíben la terminación por motivo de embarazo o lactancia sin autorización previa del inspector del trabajo; presumen discriminatoria la terminación ocurrida durante el embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto; y reconocen una indemnización de sesenta (60) días. La jurisprudencia constitucional extiende sus efectos protectores a los contratos de prestación de servicios.

c) **Régimen contractual de las E.S.E.:** artículo 195, numeral 6, de la Ley 100 de 1993 (régimen de derecho privado); artículo 13 de la Ley 1150 de 2007 (sujeción a los principios de la función administrativa y de la gestión fiscal); Resolución 5185 de 2013 del Ministerio de Salud y Protección Social; y el Manual de Contratación de la E.S.E. Estas normas permiten la contratación directa de servicios profesionales y de apoyo a la gestión cuando esté justificada, con sujeción a los principios de planeación, economía, responsabilidad y transparencia.

d) **Prevención del daño antijurídico:** artículo 90 superior; Ley 2220 de 2022 y Decreto 1069 de 2015, en lo pertinente a las políticas de prevención del daño antijurídico a cargo de las entidades públicas y sus comités de conciliación; y Ley 678 de 2001 (acción de repetición contra los servidores cuya conducta dolosa o gravemente culposa genere condenas a la entidad).

2.2.2. Precedente constitucional aplicable

a) **Sentencia SU-070 de 2013.** Unificó la protección reforzada de la mujer gestante y lactante y la extendió a "toda alternativa de trabajo", incluidos los contratos de prestación de servicios, en virtud de los principios de estabilidad, primacía de la realidad y protección de la maternidad. En los contratos de prestación de servicios, cuando el contratante conoce el embarazo y no acude al inspector del trabajo, procede como mínimo el reconocimiento de las cotizaciones a la seguridad social. La renovación procede cuando las causas que originaron el contrato no desaparecen.

b) **Sentencia SU-075 de 2018.** Precisó que la protección exige que el empleador o contratante **conozca** el estado de embarazo antes de la terminación. Ese conocimiento está plenamente

acreditado en el presente caso por la notificación formal del 24 de agosto de 2026. Las sentencias T-418, T-458 y T-467 de 2022 aclararon que el conocimiento no exige formalidades especiales y puede darse por notificación directa, por hecho notorio o por noticia de un tercero.

c) Sentencia T-014 de 2026 (Sala Tercera de Revisión, 4 de febrero de 2026). Es el pronunciamiento más reciente sobre la materia. Revisó, entre otros, los casos de contratistas por prestación de servicios de entidades públicas cuyos contratos no fueron renovados mientras estaban embarazadas o en período de lactancia. La Corte reiteró:

"La protección constitucional derivada del fuero de maternidad no se limita a los contratos laborales ni se supedita a la subsistencia formal de un vínculo contractual, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios cuando se acredita que la entidad conocía el estado de embarazo con anterioridad a la terminación del vínculo."

De esta providencia se destacan las siguientes reglas, que gobiernan directamente la situación de la E.S.E.:

1. La estabilidad reforzada impide no sólo el despido, sino también la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia, salvo autorización previa de la autoridad del trabajo fundada en causa objetiva comprobada.
2. La carga de la prueba sobre los motivos de la terminación corresponde al empleador o contratante. Debe demostrar una causa objetiva distinta del embarazo o la lactancia.
3. El vencimiento del plazo, la falta de recursos presupuestales o la reestructuración no son, por sí solos, justificación suficiente cuando la entidad conocía el embarazo, subsisten las necesidades del servicio (por ejemplo, porque se siguen contratando actividades similares) y no se solicitó autorización previa.
4. Las órdenes impartidas a entidades públicas contratantes comprendieron la renovación del contrato de prestación de servicios con efectos retroactivos, el pago de los honorarios dejados de percibir, la indemnización equivalente a sesenta (60) días y medidas para garantizar la lactancia materna. La protección se proyectó más allá del parto, durante el período de lactancia.

2.2.3. Naturaleza de la necesidad: deber jurídico de la entidad contratante

De lo expuesto se concluye que la contratación objeto de este documento es el cumplimiento de un deber jurídico y no el ejercicio libre de la facultad de contratar. Lo anterior conforme a las siguientes consideraciones:

a) El sujeto obligado es la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez: El fuero de maternidad se exige a quien ostenta la posición de empleador o contratante. En los procesos de 2025 los jueces dirigieron las órdenes "exclusivamente" contra SINALSEP por ser quien suscribió el convenio con las afiliadas (Fallos T-15 y T-17). En la Resolución 272 de 2026 esa posición la ocupa directamente el Hospital, por exigencia del Lineamiento Técnico Operativo del Ministerio y por su negativa a autorizar la figura sindical.

b) El fuero opera por ministerio de la Constitución: No depende de la voluntad de la entidad, de la denominación del contrato ni de la fuente de los recursos. Se activó en el momento en que la entidad conoció formalmente el embarazo.

c) La entidad no tiene una alternativa jurídicamente válida para no contratar: La terminación o no renovación sólo procedería con una causa objetiva ajena al embarazo, previamente autorizada por el inspector del trabajo. Como se explica en el numeral 2.4, esa causa no existe en este caso.

d) La necesidad del servicio es complementaria, no determinante: Las actividades asignadas aseguran

una contraprestación útil para la entidad, pero la razón principal para contratar es la protección constitucional de las contratistas y del que está por nacer, y la obligación del Hospital como contratante.

2.3. ANÁLISIS DEL RIESGO Y PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO

Confrontados los hechos con el precedente, en el caso de las contratistas gestantes del programa APS concurren todos los presupuestos que la jurisprudencia exige para la protección reforzada:

1. Existe un vínculo de prestación de servicios vigente y directo con la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez A diferencia de lo ocurrido con la Resolución 865 de 2024, no hay un sindicato que actúe como empleador. Por eso la defensa que exoneró al Hospital en 2025 (falta de legitimación en la causa por pasiva, art. 34 CST) no está disponible.
2. El embarazo sobrevino durante la ejecución del contrato.
3. La entidad conoce formalmente el estado de gravidez por comunicación escrita trasladada a la Oficina Jurídica y a la alta dirección.
4. Subsisten las causas que originaron la contratación, lo que refuerza, sin ser su fundamento principal, la obligación de mantener el vínculo. Las actividades de psicología y trabajo social en APS, promoción y mantenimiento de la salud (RIAS, AIEPI, IAMI) son misionales y están previstas en el Plan de Desarrollo Institucional. Cualquier contratación posterior para actividades similares sería prueba de esa subsistencia.
5. No existe una causa objetiva, ajena al embarazo, que justifique la no renovación. La única circunstancia que podría invocarse, la finalización del plazo y de los recursos de la Resolución 272 de 2026, fue expresamente desestimada por el juez en la Sentencia 036 de 2025 frente al mismo argumento. La Corte, en la T-014 de 2026, tampoco la considera suficiente cuando la necesidad del servicio subsiste. En cualquier caso, la terminación exigiría autorización previa del inspector del trabajo, con resultado incierto, y la protección se mantendría mientras tanto.

En consecuencia, la probabilidad de una decisión desfavorable para la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez si no renueva o no celebra nuevos contratos con estas contratistas es ALTA. Además, la acción de tutela es el mecanismo preferente para estos sujetos de especial protección, se resuelve en diez (10) días y sus órdenes deben cumplirse en cuarenta y ocho (48) horas, so pena de desacato.

2.3.1. Exposición económica y jurídica de la entidad

Escenario	Consecuencias previsibles para la E.S.E.
A. NO contratar (terminación o no renovación al vencimiento)	Renovación o reintegro ordenado judicialmente, con efectos retroactivos. Pago de los honorarios dejados de percibir desde la terminación hasta el reintegro. Indemnización equivalente a sesenta (60) días (art. 239-3 CST). Pago de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el embarazo y el período posterior al parto, y eventualmente de la licencia de maternidad no reconocida por la EPS por falta de cotización. Riesgo de discusión sobre la existencia de una relación laboral (contrato realidad), que la propia E.S.E. advirtió al Ministerio por la subordinación propia de la operación de los EBS, con reconocimiento de prestaciones sociales y sanciones. Costas y agencias en derecho; sanciones por desacato (art. 52 Decreto 2591 de 1991).

	Posibles acciones de repetición y disciplinarias contra los servidores que adopten la decisión. Afectación reputacional y nueva exposición ante la Corte Constitucional, que ya examinó la conducta del Hospital en el Auto del 24 de julio de 2025.
B. Contratar (medida preventiva)	Costo limitado y previsible: los honorarios del período de protección, con contraprestación efectiva del servicio, ya que las contratistas no tienen restricciones médicas y pueden seguir ejecutando las actividades. Cumplimiento del deber constitucional de protección y del precedente vigente. Eliminación del riesgo de condena, de la indemnización de 60 días, de las costas y del desacato. Continuidad de las actividades de salud mental y psicosociales de los EBS en territorio.

Con un honorario mensual de $3.508.333, el costo de la medida preventiva para la vigencia 2026 (1° de octubre a 31 de diciembre) es de $10.525.000 por contratista y de $21.050.000 para las dos profesionales. El escenario litigioso implica pagar al menos el mismo valor, sin contraprestación de servicios, más la indemnización de sesenta (60) días, las cotizaciones, las costas y los demás riesgos descritos. La medida preventiva es, por tanto, la alternativa **más eficiente y la que mejor protege el patrimonio público**, en desarrollo de los principios de economía, eficacia y responsabilidad (arts. 209 C.P. y 13 Ley 1150 de 2007).

2.4. ALCANCE, PLAZO Y CONDICIONES DE LA CONTRATACIÓN REQUERIDA

a) **Objeto:** se requiere contratar en cumplimiento de la garantía de estabilidad reforzada por maternidad. Para que el contrato tenga una contraprestación efectiva, el objeto será la prestación de servicios profesionales como Psicóloga y como Trabajadora Social de conformidad con las necesidades asistenciales de la Empresa Social Del Estado Hospital Rubén Cruz Vélez.

b) **Plazo:** Es necesario para cubrir, como mínimo, el período de gestación, la licencia de maternidad (dieciocho (18) semanas, art. 236 CST) y los tres (3) meses posteriores al parto en que la ley presume discriminatoria la terminación (art. 239 CST). Atendiendo la orientación de la Sentencia T-014 de 2026, debe evaluarse además su extensión durante el período de lactancia. En aplicación del principio de anualidad presupuestal (Decreto 111 de 1996), el contrato de la vigencia 2026 irá del **1°** de octubre al 31 de diciembre de 2026. Para la vigencia 2027 se suscribirá un nuevo contrato que dé continuidad al vínculo durante el resto de la gestación y la licencia de maternidad, como se garantizó en las actas del 28 de septiembre de 2026, según la fecha probable de parto acreditada.

c) **Licencia de maternidad:** durante la licencia, el contrato podrá suspenderse de común acuerdo, ampliándose su plazo por el mismo término. La prestación económica de la licencia será reconocida por la EPS a la contratista como cotizante independiente, conforme a la normatividad del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Por ello la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez debe verificar mensualmente la cotización como requisito para el pago de honorarios.

d) **Condiciones de ejecución:** se asignaran las actividades asistenciales conforme a las necesidades del servicio mientras no exista recomendación médica en contrario, como lo solicitó la contratista y lo recomendó el concepto jurídico externo. Si se presentan recomendaciones médicas (por ejemplo, frente a desplazamientos, etc), las obligaciones se ajustarán a actividades compatibles con el estado de gestación, previa modificación contractual.

e) **Naturaleza del vínculo:** el contrato conservará la autonomía técnica y administrativa de la

contratista, propia de la prestación de servicios. La supervisión se limitará al seguimiento del cumplimiento del objeto, sin imponer horarios ni subordinación, para mitigar el riesgo de una relación laboral encubierta.

f) **Fuente de financiación:** como los recursos de la Resolución 272 de 2026 se estipularon para la ejecución de equipos para 2 y 3 meses, la contratación se financiará con recursos propios de la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez para la vigencia 2026 están respaldados por los Certificados de Disponibilidad Presupuestal que se expidan por el área financiera. Paralelamente, la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez gestionará ante el Ministerio de Salud y Protección Social la asignación de recursos para la continuidad del programa y dejará constancia de que este riesgo le fue advertido oportunamente.

2.5. JUSTIFICACIÓN FINANCIERA DE LOS HONORARIOS

Los honorarios ofrecidos a las contratistas en el nuevo contrato financiado con recursos propios son de TRES MILLONES QUINIENTOS OCHO MIL TRESCIENTOS VEINTISIETE PESOS M/CTE ($3.508.333) mensuales. Este valor es inferior al que percibían en el programa APS (anexo financiero para zona urbana y rural resolución 272/2026). Esa diferencia no obedece a una decisión discrecional ni arbitraria, ni guarda relación alguna con el estado de embarazo de las contratistas. Responde a los siguientes criterios objetivos, técnicos y financieros:

a) **Cambio de la fuente de financiación y de las condiciones del programa.** Los honorarios del programa APS se fijaron con cargo a recursos nacionales de destinación específica, para las condiciones propias de la operación territorial de los EBS. Esos recursos se agotaron conforme al plazo de ejecución de los EBS. El nuevo contrato es una vinculación distinta, con recursos propios, con actividades asistenciales institucionales asignadas según la necesidad del servicio, y sujeta a la escala de remuneración ordinaria del Hospital. La entidad no está obligada a trasladar a su presupuesto propio una escala que dependía de una fuente externa extinguida.

b) **Tope institucional de remuneración por perfil.** El valor corresponde al tope de honorarios establecido para el perfil profesional según formación académica, experiencia y complejidad de las actividades. Es el mismo valor que reciben todos los contratistas del Hospital con ese perfil, en igualdad de condiciones.

c) **Igualdad y no discriminación.** Reconocer a estas contratistas honorarios superiores a los de los demás profesionales del mismo perfil crearía un trato diferenciado sin justificación objetiva frente a los demás contratistas (art. 13 C.P.). Además, un pago por encima del tope sin soporte técnico podría constituir un gasto injustificado de recursos públicos, susceptible de reproche fiscal (Ley 610 de 2000). Aplicar la tarifa general es, precisamente, la manera de tratarlas igual que a cualquier otra profesional contratista o afiliada participe del Hospital, sin que su estado de gestación sea motivo de un trato menos favorable.

d) **Estudio de mercado y análisis del sector.** El valor se soportará igualmente en el estudio de mercado en el que se compararan los honorarios de instituciones de salud de similar naturaleza, nivel de complejidad y ubicación geográfica. La suma ofrecida está dentro de los rangos razonables del mercado.

e) **Disponibilidad presupuestal y sostenibilidad financiera.** El monto se ajusta a la disponibilidad presupuestal de la entidad y a los límites del plan financiero y de las medidas de sostenibilidad y racionalización del gasto del Hospital. Un reconocimiento superior comprometería el equilibrio

financiero de la entidad y la continuidad en la prestación del servicio de salud. Esto es coherente con los principios de planeación, economía y responsabilidad (Ley 80 de 1993, arts. 25 y 26; Ley 1150 de 2007, art. 13).

En consecuencia, los honorarios fijados responden a la realidad institucional. Con ellos la E.S.E. cumple su deber de garantizar la continuidad del vínculo, que es el núcleo de la protección constitucional, en las mismas condiciones económicas que aplica a todos los profesionales del perfil. La protección reforzada busca impedir que la mujer gestante pierda su vínculo y su ingreso por razón del embarazo. No exige mantener la escala de un programa cuya fuente de financiación se extinguió por una causa ajena a la entidad y a la contratista.

Para dejar constancia de la buena fe de la entidad, si una contratista no está de acuerdo o rechaza la oferta, se dejará registro escrito de su manifestación. También se dejará constancia de que el Hospital ofreció oportunamente la continuidad del vínculo con honorarios objetivamente determinados, y de que los documentos de la lista de chequeo son requisito para perfeccionar el contrato, el registro presupuestal y la afiliación a la ARL.

CONCLUSIÓN

Existe una necesidad cierta, actual y jurídicamente obligatoria de contratar a las contratistas gestantes del programa APS, en particular a la psicóloga y a la trabajadora social que integran los EBS. La razón determinante es que la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez es su entidad contratante directa, ellas son titulares del fuero de maternidad de rango constitucional (arts. 13, 43, 44 y 53 C.P.) y la entidad conoce formalmente su estado. Esa garantía obliga al Hospital a mantener el vínculo y le impide terminarlo o no renovarlo sin causa objetiva autorizada por el inspector del trabajo, la cual no existe. Por decisión del Ministerio de Salud y Protección Social, el Hospital ya no cuenta con la defensa que lo exoneró en los procesos de 2025, cuando el empleador era el sindicato. Contratar es, entonces, el cumplimiento de un deber jurídico y la medida idónea de prevención del daño antijurídico (art. 90 C.P.).

De manera complementaria, las actividades contratadas son misionales y están previstas en el Plan de Desarrollo Institucional, lo que garantiza una contraprestación efectiva por los recursos que se comprometan. Los honorarios establecidos corresponden al tope institucional del perfil, al estudio de mercado y a la disponibilidad presupuestal certificada, por lo que responden a la necesidad y a la realidad financiera del Hospital.

No contratar expondría a la entidad a una probabilidad alta de condena, con efectos económicos superiores al costo de la contratación. Esos recursos se pagarían sin contraprestación de servicios y afectarían la estabilidad financiera de la E.S.E. y la ejecución de recursos de destinación específica.

Por tanto, se solicita a la Gerencia aprobar la presente necesidad y ordenar el trámite de los contratos de prestación de servicios correspondientes, en las condiciones descritas.

Soportes

- Resolución 272 de 2026 del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Solicitud de la E.S.E. al Ministerio de Salud y Protección Social para conformar los EBS mediante figuras sindicales (agosto de 2025) y anexos.
- Anexo 2: Sentencia de tutela No. 036 del 6 de febrero de 2025 (Rad. 2025-00039-00).
- Anexo 3: Fallo No. T-17 del 16 de enero de 2025 (Rad. 2025-00001-00).
- Anexo 4: Fallo No. T-15 del 15 de enero de 2025 (Rad. 2024-00245-00).
- Anexo 5: Sentencia de tutela No. 025 del 21 de enero de 2025 (Rad. 2025-00008-00).

- Anexo 6: Auto de pruebas de la Corte Constitucional del 24 de julio de 2025, expedientes acumulados T-10.965.181, T-10.990.610, T-10.996.787 y T-11.021.614.
- Comunicación de la Coordinación APS del 24 de agosto de 2026 y comunicación de la contratista Jessica Paola Bahena Villa.
- Certificados médicos de las contratistas en estado de gestación

3.- ELABORÓ DOCUMENTO DE NECESIDAD.	
FIRMA:	ORIGINAL FIRMADO
NOMBRE:	LEIDY FAISSURY VALENCIA GUTIERREZ
CARGO:	Enfermera Jefe
ÁREA:	Coordinadora APS
FIRMA:	ORIGINAL FIRMADO
NOMBRE:	NESTOR IVAN COTTE MORENO
CARGO:	Subgerente Administrativo y Financiero
ÁREA:	Subgerencia Administrativa
4.- APROBÓ DOCUMENTO	
FIRMA:	ORIGINAL FIRMADO
NOMBRE:	JULIÁN ALBERTO VALDÉS MARTÍNEZ
CARGO:	GERENTE