El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Asunto : Sentencia de tutela en segunda instancia

Accionante : Cindy Dagneri Londoño Castaño

Accionados : Soluciones Efectivas Temporales SAS y otros

Procedencia : Juzgado 1º Civil del Circuito Especializado en Restitución de Tierras de Pereira

Radicación : 66001-31-21-001-2023-10016-01

Mg. Ponente : DUBERNEY GRISALES HERRERA

Acta número : 193 del 25-04-2023

**TEMAS: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA / EMBARAZO / REQUISITOS / JUSTA CAUSA DEL DESPIDO / PERMISO DEL MINISTERIO DE TRABAJO / CONOCIMIENTO PREVIO DEL EMPLEADOR / INEXISTENCIA FÁCTICA.**

La CC en su jurisprudencia precisó que la falta de conductas reprochables de las autoridades o particulares hace improcedente el resguardo constitucional. En efecto, expresó:

“… el mecanismo de amparo constitucional se torna improcedente, entre otras causas, cuando no existe una actuación u omisión del agente accionado a la que se le pueda endilgar la supuesta amenaza o vulneración de las garantías fundamentales en cuestión.

“… cuando el juez constitucional no encuentre ninguna conducta atribuible al accionado respecto de la cual se pueda determinar la presunta amenaza o violación de un derecho fundamental, debe declarar la improcedencia de la acción de tutela.”

Se incumple el presupuesto frente a la Nueva EPS, en razón a que en la demanda no se imputa acción u omisión alguna…

La regulación legal del fuero de maternidad establece varias medidas orientadas a garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo o lactancia (Arts.43, CP y 239, 240 y 241, CST); sin embargo, no se trata de una prohibición absoluta de terminación del contrato, toda vez que: (i) Puede sustentarse en una justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo; y, (ii) Solo se cobija la gestación y el período de lactancia…

De tiempo atrás la época de su ocurrencia matizaba la protección en sede constitucional; siempre había lugar a ello, sin importar que el empleador se haya enterado con posterioridad a la desvinculación, aunque en menor medida.

Sin embargo, la CC (2018) modificó dicha regla, para en su lugar establecer que el empleador estaría obligado al pago de las cotizaciones a la seguridad social o de la licencia de maternidad, únicamente, en el evento de que con anterioridad haya conocido sobre el estado de gravidez y, sin mediar autorización de la autoridad laboral, desvincule a la mujer gestante o lactante…



REPUBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

SALA UNITARIA CIVIL– FAMILIA – DISTRITO DE PEREIRA

D E P A R T A M E N T O D E L R I S A R A L D A

**ST2-0118-2023**

**Veinticinco (25) de abril de dos mil veintitrés (2023).**

1. **El asunto por decidir**

La impugnación suscitada en el trámite constitucional ya referido, una vez se ha cumplido la actuación de primera instancia.

1. **La síntesis fáctica**

Expresó la actora en octubre de 2021 celebró contrato de obra o labor con la sociedad Soluciones Efectivas Temporal SAS para desempeñarse como bacterióloga al servicio de la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal.

El 13-10-2022 enteró a la empleadora sobre su estado de embarazo; empero, el 31-01-2023 le informó que no continuaría laborando, porque la ESE contrató a otra empresa de servicios temporales. Afirmó que, para esa época era un hecho notorio su estado, pues contaba con 30 semanas de gestación; y, que la empleadora no pidió el respetivo permiso al Ministerio de Trabajo (Cuaderno No.1, Pdf.01).

1. **Los derechos invocados y la petición de protección**

La estabilidad laboral reforzada, la salud, la seguridad social, el mínimo vital, la vida digna y el trabajo.

Solicitó ordenar a Soluciones Efectivas Temporal SAS **(i)** Reubicar a la accionante en la ESE contratista o en cualquier otra entidad, en iguales o mejores condiciones a las del empleo que desempeñaba, a partir del día de desincorporación, y hasta que finalice su licencia de maternidad y el periodo de lactancia; y, **(ii)** Pagar los aportes a seguridad social y la sanción dispuesta en el artículo 239, CSTSS. Y, a la Nueva EPS **(iii)** Mantener la afiliación al sistema de salud (Cuaderno No.1, pdf.01).

1. **La sinopsis de la crónica procesal**

Con auto del 14-02-2023 se admitió la tutela (Cuaderno No.1, pdf.03); el 20-02-2023 se falló (Ibidem, pdf.34); el 24-02-2023 se enmendó un error numérico (Ibidem, pdf.41); y, el 06-03-2023 se concedió la impugnación (Ibidem, pdf.43).

El fallo estimó parcialmente las pretensiones frente a Soluciones Efectivas Temporal SAS y ordenó pagar los aportes en salud desde la fecha que la accionante dejó de laborar y hasta las 18 semanas posteriores al parto. Explicó, conforme a la jurisprudencia constitucional, que amerita la protección intermedia, porque la desvinculación devino de la terminación de la obra contratada. Negó la reincorporación y el pago de la indemnización al ser problemas jurídicos que puede ventilar ante el juez laboral (Ib., pdf.43).

La sociedad accionada solicitó modificar el fallo, en el sentido de que, la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal, es responsable solidaria en el pago de los aportes a seguridad social, en razón a que, pese a conocer la situación especial de la interesada, se rehusó a extender el contrato de trabajadores en misión; y, tampoco medió ante su actual proveedora de servicios temporales para que la contratara.

Adicionalmente, alegó que no trasgredió los derechos, porque la culminación de la obra es causa legal y objetiva para terminar el contrato de trabajo, sin que pueda predicarse la estabilidad laboral, porque la labor dejó de existir (Ib., pdf.39).

1. **La fundamentación jurídica para resolver**
   1. La competencia funcional: La tiene esta Sala, por ser la superiora jerárquica del despacho cognoscente (Art. 32, D.2591/1991).
   2. El problema jurídico a resolver: ¿Se debe confirmar, modificar o revocar la sentencia del Juzgado Primero Civil del Circuito Especializado en Restitución de Tierras de Pereira, según la impugnación?
   3. Los presupuestos generales de procedencia.
      1. La legitimación en la causa. Por activa, la accionante porque laboró como empleada en misión de la sociedad accionada (Ib., pdf.18); y, por pasiva, **(1)** Soluciones Efectivas Temporales SAS, en calidad de empleadora de la actora; la **(2)** ESE Hospital San Vicente de Paúl, como contratante del servicio temporal; y, **(3)** La Nueva EPS SA por ser competente para brindar el servicio de salud a sus afiliados.

Es viable ejercitar este mecanismo constitucional en contra de la persona jurídica privada, dada la relación de subordinación[[1]](#footnote-1) (Art.42-9º, D.2591/1991). Aquí incuestionable, pues dimana del contrato de *“obra o labor”* celebrado entre las partes*.*

5.3.2. LA INEXISTENCIA DE ACCIÓN U OMISIÓN. La CC[[2]](#footnote-2) en su jurisprudencia precisó que la falta de conductas reprochables de las autoridades o particulares hace improcedente el resguardo constitucional. En efecto, expresó:

… el mecanismo de amparo constitucional se torna **improcedente**, entre otras causas, cuando **no existe una actuación u omisión del agente accionado** a la que se le pueda endilgar la supuesta amenaza o vulneración de las garantías fundamentales en cuestión.

*… partiendo de una interpretación sistemática, tanto de la Constitución, como de los artículos 5º y 6º del*[Decreto 2591 de 1991]*, se deduce que la acción u omisión cometida por los particulares o por la autoridad pública que vulnere o amenace los derechos fundamentales es un requisito lógico-jurídico para la procedencia de la acción tuitiva de derechos fundamentales (...) En suma, para que la acción de tutela sea* ***procedente*** *requiere como presupuesto necesario de orden lógico-jurídico, que las acciones u omisiones que amenacen o vulneren los derechos fundamentales existan (…)”*…

… cuando el juez constitucional **no encuentre ninguna conducta atribuible al accionado respecto de la cual se pueda determinar la presunta amenaza o violación de un derecho fundamental**, **debe declarar la improcedencia de la acción de tutela**. (Línea y coloración a propósito)

Tesis vigente y compartida por la CSJ (2021)[[3]](#footnote-3), que aunque es la superiora jerárquica, no es el órgano de cierre de la materia, es criterio auxiliar, que resulta razonable; tiene dicho la alta colegiatura; *“(…) al no hallarse conducta atribuible a la autoridad convocada respecto de la cual se pueda determinar una presunta amenaza o violación de un derecho fundamental, debe declararse la improcedencia (…)”*[[4]](#footnote-4).

Se incumple el presupuesto frente a la Nueva EPS, en razón a que en la demanda no se imputa acción u omisión alguna. Basta con reseñar que la pretensión tutelar se funda en la protección futura del derecho a la salud (Ib., pdf.01), sin órdenes ni prescripciones médicas pendientes de practicar. Comprende la Sala que intenta evitar la desafiliación con ocasión de la terminación del contrato laboral; empero, no es motivo suficiente para anticipar amparo. En todo caso, válido reseñar que aún está inscrita en el sistema bajo el régimen contributivo (Ib., pdf.10). Entonces, se adicionará el fallo para declarar improcedente la acción en su contra.

5.3.3. La inmediatez*.* El artículo 86, CP, regula la acción de tutela como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de toda persona, cuando quiera que resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o un particular.

Este requisito: *“(…) impone la carga al demandante de presentar la acción de tutela en un término prudente y razonable (…)”*, por lo tanto, *“(…) el juez de tutela no podrá conocer de un asunto, y menos aún conceder la protección (…), cuando la solicitud se haga de manera tardía (…)”* (2020)[[5]](#footnote-5). Aquello porque: *“(…) el transcurso de un lapso importante entre la presunta violación de derechos fundamentales y la presentación de la acción de tutela «es indicativo de la menor gravedad de la vulneración alegada o de la poca importancia que tendría el perjuicio que ella causa (…)”* (2021)[[6]](#footnote-6). Criterio reiterado por la CC (2023)[[7]](#footnote-7).

Se satisface porque la acción se formuló (Ib., pdf.02) trece (13) días después de que la accionada comunicara la terminación del contratado, el 31-01-2023 (Ib., pdf.18), es decir, dentro del plazo general de los seis (6) meses, fijado por la doctrina constitucional[[8]](#footnote-8).

5.3.4. La subsidiariedad. Procede la acción siempre que el afectado carezca de otro instrumento defensivo judicial (2023)[[9]](#footnote-9). Empero, hay dos (2) excepciones que guardan en común la existencia del medio ordinario: **(i)** La tutela transitoria para evitar un perjuicio irremediable; y **(ii)** La ineficacia de la herramienta regular para salvaguardar los derechos.

En el *sub examine* la accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial ante el juez laboral para procurar la protección de sus derechos; sin embargo, es ineficaz, a juicio de la reiterada jurisprudencia constitucional, porque, cuando se termina la relación laboral de una mujer en estado de embarazo o lactancia *“(…) no solo se ve amenazado su mínimo vital, su derecho a no ser discriminada y gozar de una estabilidad laboral en razón de su condición, sino también se pone en riesgo las garantias fundamentales de quien nacerá, especialmente, su seguridad social (…)”*, entonces, *“(…) la acción*[…] *pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal (…)”* [[10]](#footnote-10).

Así las cosas, se justifica la implementación de esta herramienta constitucional para la protección de los derechos de la madre gestante accionante. Criterio reiterado en reciente decisión (2022)[[11]](#footnote-11).

* 1. La estabilidad laboral reforzada. La regulación legal del fuero de maternidad establece varias medidas orientadas a garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo o lactancia (Arts.43, CP y 239, 240 y 241, CST); sin embargo, no se trata de una prohibición absoluta de terminación del contrato, toda vez que: (i) Puede sustentarse en una justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo; y, (ii) Solo se cobija la gestación y el período de lactancia (Art.238, CST)[[12]](#footnote-12).

Las subreglas jurisprudenciales para que sea dable su aplicación en sede constitucional son las siguientes[[13]](#footnote-13):

(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 deuna 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. (Negrita del original).

Importa relievar el cambio de criterio jurisprudencial en torno a la noticia del estado de embarazo. De tiempo atrás la época de su ocurrencia matizaba la protección en sede constitucional; siempre había lugar a ello, sin importar que el empleador se haya enterado con posterioridad a la desvinculación, aunque en menor medida[[14]](#footnote-14).

Sin embargo, la CC[[15]](#footnote-15) (2018) modificó dicha regla, para en su lugar establecer que el empleador estaría obligado al pago de las cotizaciones a la seguridad social o de la licencia de maternidad, únicamente, en el evento de que con anterioridad haya conocido sobre el estado de gravidez y, sin mediar autorización de la autoridad laboral, desvincule a la mujer gestante o lactante. Ello por virtud de la obligación Estatal de velar por la protección de sus derechos que, erradamente, se había trasladado al empleador (Art.43, CP).

En efecto, explicó la Alta Corporación[[16]](#footnote-16) (2022): *“(…) el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo. Corresponde al Estado asumir la protección de las mujeres gestantes cuando se encuentren desamparadas o desempleadas, al tenor del artículo 43 Superior (…)”.*

Asimismo, debe aunarse que en el mentado precedente constitucional[[17]](#footnote-17), a más de la pauta sobre la necesidad del conocimiento previo por el empleador del estado de gravidez, fijó criterios para establecer el grado de protección laboral a la maternidad, dependiendo del tipo de relación contractual, el momento y motivos de terminación.

Finalmente, en tratándose de empresas de servicios temporales, ordenó aplicar las mismas reglas fijadas para contratos a término fijo o por obra o labor, según sea el caso; y, en el evento de que el despido sea injustificado, *“(…)* ***las medidas destinadas al restablecimiento de los derechos de la trabajadora embarazada que fue desvinculada por su condición de gestante son exigibles tanto a la empresa de servicios temporales como a la empresa usuaria*** *(…)”[[18]](#footnote-18)* (Negrilla original).

1. **El caso concreto analizado**

Se modificará el fallo de tutela opugnado. A juicio de esta Sala, la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal y la empresa de servicios temporales trasgredieron el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, por dejar de acudir al Inspector de Trabajo para que determinara si subsistían las causas del contrato, antes de culminar la relación laboral.

Aquella anomalía, según la jurisprudencia constitucional, repercute en la ineficacia del despido con su consecuente reintegro y pago de las erogaciones dejadas de percibir; además, de la indemnización del artículo 239-3º, CST. Es clara la obligación solidaria de la ESE, usuaria de los servicios como de la empresa de servicio temporal, ante la omisión para acudir al inspector de trabajo, así como la evidente permanencia de la causa fuente del contrato.

Como se anotó, frente a este tipo de relaciones laborales, aplican los criterios fijados por la CC, respecto de contratos de obra o labor o a término fijo, según sea el caso; y, para esta Sala, deben emplearse los últimos, habida cuenta de que el objeto del contrato celebrado entre la ESE y esa particular, según el precedente jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, sobre el contrato realidad, constituye un contrato laboral mínimo de doce (12) meses de duración. Razona la Alta Colegiatura que el servicio se puede catalogar como permanente y explica[[19]](#footnote-19):

(1) Cuando el servicio, en sí mismo, **no es excepcional y temporal, sino que lo requiere la empresa de manera continua**. En este caso, simplemente **no puede acudirse al servicio temporal**, así sea por un lapso inferior a los 6 meses prorrogables por otros 6. De allí que **no sea plausible contratarlo de manera defraudatoria mediante rotaciones de personal en misión inferiores a 12 meses o con distintas EST**, pues, se repite, la necesidad empresarial en sí misma no es transitoria (Negrilla a propósito).

(2) Cuando a pesar de que obedece a una situación extraordinaria (p.e. incremento en los servicios), satisfacerlo demanda un tiempo superior a 1 año, en cuyo caso, para el legislador, la necesidad equivale a su permanencia. Es decir, después del periodo máximo previsto en la ley se considera que la necesidad empresarial, debido a su duración, deja de ser ocasional y pasa a considerarse permanente.

De acuerdo con la primera subregla transcrita, aun cuando las partes denominen la relación laboral de la accionante, como de obra o labor, examinado el objeto de los negocios suscritos, se aprecia que realmente debió ser a término fijo, mínimo por un (1) año de duración, por tratarse de cargos permanentes en la ESE coaccionada.

La accionante prestaba sus servicios como bacterióloga, cargo aun existente en la ESE. Es claro que de tiempo atrás, venía renovando con la empresa de servicios temporales contratos de prestación de servicios tendientes al envío de personal misional administrativo y asistencial, siendo el último el numerado 002-2023 del 01-01-2023, *con duración de un (1) mes* (Ib., pdf.30 y ss.).

Y, pese a que desestimó su renovación, con apoyo en el informe de evaluación y verificación de propuestas dentro de la *convocatoria pública* No.001 de 2023 del 25-01-2023, porque la empresa de servicios temporales incumplió uno de los requisitos legales, específicamente, por inconsistencias en la propuesta económica radicada (Ib., pdf.25), lo cierto es que contrató, con otra empresa con *igual objeto social*, la provisión de empleados en misión, *para realizar las mismas labores administrativas y asistenciales*.

Por manera que, el servicio como bacterióloga que prestaba la accionante, aún es requerido por la entidad; y, en consecuencia, debió contratarse, cuando menos, por un (1) año, con independencia del resultado de la convocatoria pública.

La ESE era conocedora de la situación especial de la accionante y, en esa medida, **debió tener especial trato** y, por contera, precaver la afectación de sus derechos constitucionales; estaba obligada a preservar el contrato de trabajo de forma directa, cuando menos durante el periodo reseñado, en lugar de soslayar tal compromiso, pues era su empleadora real, mediante el empleo de contratos artificiosos. NO ES DE RECIBO ACUDIR AL SERVICIO TEMPORAL Y USAR EMPLEADOS EN MISIÓN, PARA LABORES QUE CLARAMENTE NECESITA DE FORMA PERMANENTE.

En este orden de ideas, para el caso concreto, aplican las siguientes pautas jurisprudenciales, sobre contratos a término fijo[[20]](#footnote-20):

… (i) Cuando el empleador **conoce**, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora, pueden tener lugar dos supuestos:

* 1. *Que la desvinculación tenga lugar 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 de maternidad y lactancia, 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.** (Negrilla original.)
  2. *Que la desvinculación ocurra 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…

La regla del literal “a” se ajusta para resolver este caso porque: **(i)** El contrato laboral de un (1) año con la accionante, aún no había fenecido, para el momento en que se materializó el despido, el 31-01-2023, pues, como se anotó, la última renovación contractual entre la ESE y la empresa de servicios temporales, data del 01-01-2023 (Ib., 30 y ss); entonces, la relación laboral debió durar, cuando menos, hasta el 31-12-2023.

Se itera, la terminación del contrato celebrado el 01-01-2023, no es justa causa de la desvinculación, por la necesidad de los servicios requeridos; por manera que es imposible superponer al contrato laboral de la actora, los efectos de la falta de renovación en la contratación pública. El motivo por el que la ESE requiere los servicios y contrata indistintamente con empresas de servicios temporales, no es transitorio, sino continuo y permanente, por tratarse de cargos administrativos y asistenciales existentes en la entidad.

Y, **(ii)** Ambas accionadas: **(a)** Conocían el estado de embarazo de la accionante, desde octubre de 2022 (Ib., pdf.01, folio 13, pdf.16, folio 2, hecho sexto de la contestación y pdf.21); y, **(b)** Dejaron de acudir ante el inspector de trabajo: *“(…) verificadas las bases de datos (…) no se encontró que los Accionados hayan realizado solicitud ante la Dirección Territorial de Risaralda (…)”* (Ib., pdf.06, folio 1, respuesta Ministerio de Trabajo).

Sin duda, se presume que hubo discriminación[[21]](#footnote-21) por la subsistencia de la causa que originó la relación laboral y, como *“(…)* ***las medidas destinadas al restablecimiento de los derechos de la trabajadora embarazada que fue desvinculada por su condición de gestante son exigibles tanto a la empresa de servicios temporales como a la empresa usuaria*** *(…)”[[22]](#footnote-22)* (Negrilla original), erró la juzgadora de primer nivel al disponer la protección intermedia de los derechos, en lugar de declarar ineficaz la desvinculación y ordenar, de forma solidaria, el reintegro y pago de las sumas dejadas de percibir, según el derecho judicial. Se impondrá la orden respectiva.

Asimismo, fue impropio desestimar el pago de la indemnización del artículo 239-3, CST, porque podía reclamar ante la justifica ordinaria. Primero, porque es un juicio de procedencia ya superado en el estudio de la subsidiariedad, de tal suerte, que debía resolver de fondo; y, segundo, porque implicó desatender el precedente constitucional que manda sancionar en sede de tutela, por la potísima razón de que las accionadas omitieron acudir al Ministerio de Trabajo. Se adicionará la decisión en estos términos[[23]](#footnote-23):

*“…* Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y (…) 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 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.”.*

Finalmente, se ajustará la orden tutelar, en el sentido de que el reintegro subsistirá hasta que se cumpla el año de duración, es decir, hasta el 31-12-2023; y, se modificará, en sentido de amparar de forma transitoria los derechos y, en consecuencia, se advertirá a la promotora que cuenta, máximo de cuatro (4) meses, siguientes a la notificación de esta sentencia, para presentar la respectiva demanda ante la justicia laboral, so pena de la pérdida de los derechos aquí reconocidos.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Civil -Familia, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

F A L L A,

1. MODIFICAR el fallo proferido el 20-02-2023 por el Juzgado Primero Civil del Circuito Especializado en Restitución de Tierras de Pereira, para AMPARAR TRANSITORIAMENTE el derecho a la estabilidad laboral de la señora Cindy Dagneri Londoño Castaño frente a la ESE Hospital Universitario San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal y la sociedad Soluciones Efectivas Temporal SAS.
2. ORDENAR, en consecuencia, a sus representantes legales, en el perentorio plazo de cuarenta y ocho (48) horas: **(i)** Reintegrar a la accionante en un cargo igual o de mejores condiciones al que venía desempeñando, hasta fenecer el contrato laboral el 31-12-2023; sin perjuicio de la eventual terminación justificada, según la legislación laboral; **(ii)** Pagar salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el despido inicial y hasta que se materialice el reintegro; y, **(iii)** Pagar la indemnización del artículo 239-3o, CST.
3. ADVERTIR a la señora Cindy Dagneri Londoño Castaño que tiene cuatro (4) meses para demandar ante la justicia laboral. **Esta decisión permanecerá vigente hasta tanto la judicatura resuelva de fondo, siempre que en tiempo inicie el proceso respectivo.**
4. ADICIONAR un numeral para DECLARAR improcedente la acción contra la Nueva EPS SA.
5. ENVIAR este expediente, a la CC para su eventual revisión.

Notifíquese,

**DUBERNEY GRISALES HERRERA**

Magistrado

**EDDER J. SÁNCHEZ C. JAIME A. SARAZA Naranjo**

M A G I S T R A D O M A G I S T R A D O

1. CC. SU-075 de 2018, también pueden consultarse las T-030 de 2018, T-881 de 2012 y T-174 de 2011, entre otras. [↑](#footnote-ref-1)
2. CC. T-130 de 2014, reitera las SU-975 de 2003 y T-883 de 2008. [↑](#footnote-ref-2)
3. CSJ. STC-7008-2021 y STC12489-2021. [↑](#footnote-ref-3)
4. CSJ. STC-12717-2019 y STC-13358-2019. [↑](#footnote-ref-4)
5. CC. T-075 de 2020. [↑](#footnote-ref-5)
6. CC. T-131 de 2021. [↑](#footnote-ref-6)
7. CC. T-026 de 2023 y T-005 de 2022, entre muchas. [↑](#footnote-ref-7)
8. CC. SU-037 de 2019 y [SU-499 de 2016](http://www.corteconstitucional.gov.co/sentencias/2016/SU499-16.rtf). [↑](#footnote-ref-8)
9. CC. T-001 de 2023, T-008 de 2022, T-034-2021, [T-053 de 2020](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-053-20.htm), T-422 de 2019 y C-132 de 2018. [↑](#footnote-ref-9)
10. CC. T-350 de 2016, reiterada en la SU-075 de 2018. [↑](#footnote-ref-10)
11. CC. T-426 de 2022. [↑](#footnote-ref-11)
12. CC. SU-075 de 2018. [↑](#footnote-ref-12)
13. CC. SU-070 de 2013, SU-075 de 2018 y T-467 de 2022, entre otras. [↑](#footnote-ref-13)
14. CC. SU-070 de 2013. [↑](#footnote-ref-14)
15. CC. SU-075 de 2018. [↑](#footnote-ref-15)
16. CC. T-467 de 2022. [↑](#footnote-ref-16)
17. CC. SU-075 de 2018. [↑](#footnote-ref-17)
18. CC. Ob. cit. [↑](#footnote-ref-18)
19. CSJ, Sala de Casación Laboral. SL4330-2020. [↑](#footnote-ref-19)
20. CC. SU-075 de 2018. [↑](#footnote-ref-20)
21. CC. SU-070 de 2013. A ella remite la Corte en la SU-075 de 2018. [↑](#footnote-ref-21)
22. CC. Ob. cit. [↑](#footnote-ref-22)
23. CC. SU-070 de 2013. A ella remite la Corte en la SU-075 de 2018. [↑](#footnote-ref-23)