Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN
Medellín, treinta (30) de marzo de dos mil veintidós (2022)

PROCESO	Acción de Tutela
ACCIONANTE	JUAN DAVID RAMÍREZ LONDOÑO en calidad de apoderado de YENNY ELIZABETH ESCOBAR CANO
ACCIONADO	SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORALES S.A.S
PROCEDENCIA	Reparto
RADICADO	**N° 05001 40 03 014 2022 00297-00**
INSTANCIA	Primera
PROVIDENCIA	**098**
TEMAS Y SUBTEMAS	TRABAJO, SALUD, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
DECISIÓN	CONCEDE

Procede el Despacho a resolver la solicitud de tutela promovida por JUAN DAVID RAMIREZ LONDOÑO en calidad de apoderado de **YENNY ELIZABETH ESCOBAR CANO** contra de la **SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORALES S.A.S** encaminada a proteger su derecho fundamental al mínimo vital, vida digna, el trabajo y la dignidad humana en conexidad con la estabilidad laboral reforzada.

I-ANTECEDENTES

1.1.- Supuestos fácticos y pretensiones. - En síntesis, manifiesta que, la afectada inicio a laborar con el accionado 20 de septiembre de 2021, en un contrato de obra o labor, prestando sus servicios como auxiliar de farmacia en el Hospital Mental de bello. Indica que, en los primeros días de diciembre de 2021, informó a la empresa por intermedio de Diana Torres (cordinadora) que el resultado de los exámenes que indicaban que se encontraba en estado de embarazo.

Expone que el 25 de enero de 2022 le solicitaron presentar la renuncia y dado que no lo hizo el día 26 del mismo mes y año, le notificaron la terminación del contrato.

1.2.-Trámite. - Admitida la solicitud de tutela el 23 de marzo del año que avanza,

se ordenó vincular a EPS SURA, HOSPITAL MENTAL DE ANTOQUÍA y MINISTERIO DE TRABAJO y se procedió a notificar a la accionada, y vinculadas.

1.2.1 La EPS SURA, manifestó que, el accionante YENNY ELIZABETH ESCOBAR CANO identificado con el documento CC1017236219 se encuentra afiliado al Plan de Beneficios de Salud (PBS) de EPS SURA desde 01/11/2021en calidad de COTIZANTE ACTIVO y TIENE DERECHO A COBERTURA INTEGRAL.

Se informa al despacho que la señora YENNY ELIZABETH ESCOBAR CANO, identificada con CC 1017236219 estuvo afiliada al PBS de EPS Sura en calidad de cotizante, por parte de SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORAL SAS NIT 900577495, hasta el día 26/01/2022 por retiro laboral reportado. Actualmente la accionante cuenta con un periodo de protección laboral hasta el día 26/05/2022.

Por otro lado, no es procedente brindarle el servicio por medio del régimen subsidiado, ya que no se encuentra Sisbenizado. En ese sentido, si el accionante requiere atención en salud, esta debe ser a cargo de la Dirección Seccional de Salud por no encontrarse vinculado a una EPS, y considerarse población pobre no asegurada que debe ser atendida con cargo a los recursos de la oferta; toda vez que EPS SURA solo puede cubrir las atenciones en salud y las prestaciones económicas de las personas que cuentan con el servicio vigente ya sea que estén inscritos como cotizantes o beneficiarios activo, pues si cubre prestaciones de personas que no estén activas, estaría incurriendo en un detrimento patrimonial de recursos públicos, situación que podría generar investigaciones por parte de la Contraloría.

Las atenciones asistenciales que el beneficiado requiera, debe cubrirlas la Dirección Seccional de Salud luego del26/05/2022, toda vez que EPS SURA SOLO puede cubrir las atenciones en salud y las prestaciones económicas de las personas que cuentan con el servicio vigente ya sea que estén inscritos como cotizantes o beneficiarios. Lo anterior ya que EPS SURA no puede prestarle atenciones en salud a alguien que no se encuentra afiliado a esta EPS.

1.2.2 El MINISTERIO DEL TRABAJO en síntesis, manifestó que, debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue el

empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Realizó un recuento normativo sobre algunos de los temas tratados por el accionante como la estabilidad laboral reforzada y las funciones del ministerio.

1.3.2 SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORALES S.A.S, En síntesis, manifestó que, desconocía el estado de gravidez de la accionante, dado que no les fue notificado ni les fueron aportados los documentos que soporten la misma.

Así mismo aduce que la terminación se debió a la terminación del contrato con el HOMO, procediendo a aportar el contrato de terminación con dicha entidad.

1.2.3 El HOSPITAL MENTAL DE ANTOQUÍA manifestó que, La entidad hospitalaria tiene una planta de cargos vinculada a la nómina institucional. algunos servicios de apoyo son contratados con empresas de servicios especializados atendiendo la no disponibilidad de cargos dentro de la institución. Para el año 2021 mes de septiembre se contrató con los servicios de la Empresa SOLUCIONESTEMPORALES LTDA, cuyo objeto fue "Prestación de servicios para la contratación de recurso humano necesario para el desarrollo de las actividades asistenciales derivados de la prestación de servicios de salud mental y proyectos especiales de la Empresa Social Del Estado Hospital Mental De Antioquia – Homo".

Este contrato de servicios estuvo vigente hasta el 28 de febrero de 2022. El personal que la empresa oferta al HOMO NO tiene vinculación laboral directa con la entidad, sino con el contratista. en tal sentido, la ESE NO asume responsabilidad laboral con el personal que presta el servicio a través de la empresa contratista por lo que desconoce las condiciones particulares de la accionante Yenni Escobar Cano, en cuanto a su situación de embarazo y la terminación del contrato con SOLUCIONESTEMPORALES SAS.

En tal sentido solicito al despacho desvincular al HOMO de la presente acción de tutela, por cuanto no ha incurrido en violación alguna en materia laboral o de protección de maternidad y deberá ser la empresa SOLUCIONES TEMPORALES, la llamada a responder en este caso puntual.

II. CONSIDERACIONES

2.1. Competencia. - Esta agencia judicial es competente para conocer y fallar de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 86 de la Constitución Nacional, art. 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso 2°, numeral 1° del artículo 1° del Decreto 1382 de 2000.

2.2. Problema jurídico. - corresponde al juez constitucional determinar si en el caso expuesto procede la acción de tutela para proteger la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, sin distinción del tipo de vinculación.

2.3. Marco Normativo aplicable. - *Constitución Política: Arts. 1, 2, 11, 48, 49, 86, 228, 230. Decreto 2591 de 1991: Arts. 1, 5, 10, 23, 27, 29, 42. Decreto 306 de 1992: Arts. 4 y 6. Decreto 1382 de 2000.*

2.4. De la acción de tutela.- La acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta Política de 1991, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otro medio de defensa judicial, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (artículo 8 del Decreto 2591 de 1991).

La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. De manera que, al existir estos mecanismos, los ciudadanos se encuentran obligados a acudir de manera preferente a ellos, cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la afectación de sus derechos debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia

ésta que se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrita, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador, y menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes.

2.5. El precedente judicial vigente en materia de estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas1. SU 075 de 2018

Fundamento constitucional de la protección de las mujeres embarazadas

Desde sus primeros años, la Corte Constitucional ha reconocido que la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un mandato superior que se deriva principalmente de cuatro fundamentos constitucionales:

(i) **El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad**, el cual se encuentra previsto en el artículo 43 de la Constitución. Dicha norma señala expresamente que las mujeres tienen derecho a gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y que deben recibir un subsidio alimentario, en caso de desempleo o desamparo. Así, la jurisprudencia constitucional ha destacado que este enunciado implica a su vez dos obligaciones a cargo del Estado: la especial protección de la mujer embarazada y lactante –sin distinción–, y **un deber prestacional que consiste en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada**. En este sentido, se trata de una protección general para *todas las mujeres gestantes.*

(ii) **La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral**, la cual ha sido destacada por esta Corporación en reiteradas oportunidades. El fin de la salvaguarda en este caso es impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia. De este modo, el fuero de maternidad, encuentra también su sustento en

---

1 Las consideraciones que se presentan en este acápite fueron parcialmente retomadas de las Sentencias T-583 de 2017 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, T-400 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y T-206 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Así mismo, se tuvieron en cuenta varias decisiones de la Sala Plena de la Corte Constitucional, como las Sentencias C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero, SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada y C-005 de 2017 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva en la cual la Magistrada ponente salvó el voto.

la cláusula general de igualdad de la Constitución que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en estado de embarazo ha sido ampliamente desarrollada por numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC) (artículo 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (artículos 20 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) (artículos 2° y 6°), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará– (artículos 4° y 6°) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículo 11). Así mismo, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son un referente especialmente relevante en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo.

(iii) **La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida** se erige también en un sustento normativo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como lo ha reiterado este Tribunal. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional, implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional, sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad.

De este modo, la protección de la mujer durante el embarazo también responde al valor que la Constitución le confiere a la vida en gestación, para lo cual contempla una protección específica y diferenciable de aquella que se otorga al derecho a la vida. Con todo, no puede perderse de vista que, como fue establecido en la **Sentencia C-355 de 2006**, *"a pesar de su relevancia constitucional la vida no tiene el carácter de un valor o de un derecho de carácter absoluto y debe ser ponderada con los otros valores, principios y derechos constitucionales"*.

Así mismo, la **Sentencia SU-070 de 2013** señaló que "*la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado*

en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es".

Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha afirmado que la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también **la protección de la maternidad**, es decir, a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia.

2.6 El conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador como componente para determinar el alcance de la protección laboral a la maternidad. SU 075 de 2018

El precedente constitucional vigente indica que no es necesaria la comunicación escrita del embarazo al empleador para que la trabajadora tenga derecho a la protección constitucional derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de la gestación. Al respecto, lo primero que se debe precisar, es que el ***conocimiento del embarazo de la trabajadora*** *por parte del empleador, no es requisito para establecer si existe fuero de maternidad, sino para* ***determinar el grado de protección*** *que debe brindarse[169].*

Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido que, si el empleador tuvo noticia del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina una *"****protección integral y completa,*** *pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo"[170]. En contraste, la ausencia de conocimiento da lugar a una "****protección más débil,*** *basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido" [171].*

Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte ha destacado que el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no reviste de mayores formalidades, ya que puede darse por medio de la notificación directa y escrita, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia verbal de un tercero[172].

Así, este Tribunal ha determinado que existen circunstancias en las cuales se entiende que el empleador conocía del estado de gravidez de una trabajadora. Por ejemplo, ha estimado que el embarazo configura un **hecho notorio** cuando: (i) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (ii) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (iii) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otros[173].

Igualmente, esta Corporación ha concluido que el empleador tenía conocimiento del embarazo "cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo"[174]. Por tanto, no resulta necesaria la notificación escrita o expresa acerca de la condición de gestante de la trabajadora, sino que basta que el empleador conozca de dicho estado ***por cualquier medio[175]***.

En tal sentido, ha planteado que **las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter indicativo y no taxativo** y que los jueces de tutela deben analizar las circunstancias propias de cada caso concreto para determinar si el empleador tuvo noticia de la condición de gestante de la trabajadora[176].

La Sala Plena resalta que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador. Por consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del **principio de libertad probatoria**. De este modo, es indispensable señalar que **no existe una tarifa legal** para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales

pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros.

En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.

Contrato de trabajo por obra o labor contratada.

Según lo establecido por la Sentencia SU-070 de 2013, pueden presentarse las siguientes hipótesis:

(i) Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:

a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabaj*o:* 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.**

b. *Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada:* En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra 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 periodo del embarazo y los tres meses posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo,

se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Si el empleador 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 no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C.S.T.

(ii) Cuando existe **duda** acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST[333]. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

(ii) Cuando el empleador **no conoce**, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada, pueden ocurrir tres situaciones:

a. *Que la desvinculación se produzca antes de la culminación de la obra, sin alegar justa causa:* En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato sólo procederá si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela.

b. *Que la desvinculación ocurra antes de la culminación de la obra sin que el empleador alegue una justa causa distinta a la terminación de la obra:* 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.

c. *Que la desvinculación ocurra una vez culminada la obra y se alegue dicha circunstancia como una justa causa:* En este caso la protección consistirá, como 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 de obra no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela.

2.7 El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado. Pretende la accionante por este medio se protejan sus derechos fundamentales a la salud, la vida digna y la estabilidad laboral reforzada las cuales considera conculcadas por SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORALES S.A.S, por su decisión de dar por terminado su vinculación laboral.

La actora argumentó que el empleador conocía de su estado de gestación, toda vez que informó dicha circunstancia por intermedio de WhatsApp a la coordinadora Diana Torres. No obstante, indica que el día 26 de enero de 2022 se le notificó de la terminación del vínculo laboral a parir de la misma fecha.

Por su parte, la empresa de servicios temporales accionada manifestó que el despido de la actora no tuvo ninguna relación con su situación de gravidez, pues el contrato para la prestación de personal con el HOMO finalizó el día 26 de enero de 2022. Para demostrar dicha circunstancia, la empresa de servicios temporales allego contrato No 2022CPS043, del cual se lee que la iniciación del contrato es a partir de la suscripción del acta de inicio y la terminación no podrá exceder el 26 de enero de 2022; sin embargo, por su parte la sociedad usuaria manifestó que el contrato con la temporal termino el 28 de febrero de 2022.

Para la solución del presente caso, el Despacho considera pertinente resaltar que la jurisprudencia constitucional ha fijado algunos parámetros para evaluar si el empleador tuvo conocimiento del estado de gestación de la trabajadora desvinculada. Por una parte, en los casos en los cuales la accionante afirma que informó verbalmente acerca de su embarazo (para el caso por WhatsApp, pero sin aportar prueba de ello), el Juzgado analiza en conjunto los distintos medios de prueba que obran en el expediente y la conducta de la parte demandada, con el propósito de establecer si el empleador tuvo conocimiento de la condición de gestante de la trabajadora desvinculada.

En el asunto de la referencia, **se estima que la empresa accionada conocía acerca del estado de gravidez de la accionante**, porque a pesar de aporta el contrato inicial suscrito con la empresa usuaria donde se evidenciaba fecha límite el 26 de enero, la empresa usuaria en su respuesta indicó que el contrato termino el 28 de febrero de 2022. Así las cosas, se estima que las empresas demandadas tuvieron conocimiento de la condición de gestante de la trabajadora y, pese a ello, decidieron despedirla bajo el pretexto de que la obra o labor contratada ya había culminado, aspecto que resulta desvirtuado en el presente trámite constitucional. Por tanto, esta se concluye que se trató de una desvinculación fundada en motivos discriminatorios.

Ahora bien, en cuanto a la aplicación del fuero de maternidad para trabajadoras vinculadas con empresas de servicios temporales bajo la modalidad de contratos por obra o labor, **la Corte Constitucional ha precisado que 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.**

En razón de lo anterior, se ha establecido que (i) se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador cuando al menos tuviera información por cualquier medio acerca de éste la empresa de servicios temporales o la empresa usuaria; (ii) el reintegro procederá ante la empresa usuaria o ante la empresa de servicios temporales; y (iii) el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir se encuentra a cargo, tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria. Frente a lo cual, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que las empresas de servicios temporales y las empresas usuarias responden solidariamente por las acreencias laborales derivadas de las actuaciones irregulares de las EST. Al respecto, dicha autoridad judicial ha señalado que el fundamento legal de la aludida responsabilidad solidaria lo constituye el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral segundo, por lo anterior y dado que como se reitera hubo efectivamente desvinculación el Juzgado amparará el derecho de la accionante a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y, en consecuencia, ordenará a la empresa temporal **SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORALES S.A.S** y a la

empresa usuaria **HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUÍA** de manera solidaria, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, (i) reintegren a la señora **YENNY ELIZABETH ESCOBAR CANO** al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía, (ii) realice el pago de la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento de su nueva vinculación, la cual se extenderá hasta el momento en el cual culmine su período de lactancia, con deducción de los valores pagados al momento de la liquidación, (iii) así como le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que tiene derecho.

Finalmente, por ser SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORALES S.A.S y a la empresa usuaria HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUÍA las encargas del cumplimiento de lo ordenado en la presente acción constitucional, no se emitirá pronunciamiento alguno contra EPS SURA y MINISTERIO DE TRABAJO.

En mérito de lo dicho, **EL JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato constitucional,

IV. FALLA

PRIMERO. - Conceder el amparo constitucional invocado al interior de esta Acción promovida por **JUAN DAVID RAMIREZ LONDOÑO** en calidad de apoderado de **YENNY ELIZABETH ESCOBAR CANO** en contra de **SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORALES S.A.S** por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO. - ORDENAR la empresa temporal **SOLUCIONES EFECTIVAS TEMPORALES S.A.S** y a la empresa usuaria **HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUÍA** de manera solidaria, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, (i) reintegren a la señora **YENNY ELIZABETH ESCOBAR CANO** al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía, (ii) realice el pago de la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento de su nueva vinculación, la cual se extenderá

hasta el momento en el cual culmine su período de lactancia, con deducción de los valores pagados al momento de la liquidación, (iii) así como le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que tiene derecho.

TERCERO. No se emite pronunciamiento en contra de EPS SURA y MINISTERIO DE TRABAJO, conforme lo brevemente expuesto.

CUARTO: NOTIFÍQUESE a las partes de manera personal o, en subsidio, vía fax o por el medio más expedito, a más tardar, al día siguiente de la fecha en que se profiere esta decisión.

QUINTO- De no ser apelado este fallo dentro de los tres días siguientes a su notificación, remítase, al día siguiente, a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE

JHON FREDY CARDONA ACEVEDO
Juez

P1

Firmado Por:

Jhon Fredy Cardona Acevedo
Juez
Juzgado Municipal
Civil 014
Medellin - Antioquia

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

Código de verificación: **116771e9faab727b6065e6b9e6041c25ca87f95d7e945ce10b9d1567b0f59961**

Documento generado en 30/03/2022 02:47:59 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica