



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA
SALA ÚNICA DE DECISIÓN
ÁREA LABORAL**

Pamplona, veinticuatro de marzo de dos mil veintitrés

REF: EXP. No. 54-518-31-12-002- 2021-00105-01
APELACIÓN SENTENCIA - ORDINARIO LABORAL
ORIGEN: JUZGADO SEGUNDO CIVIL/LABORAL DEL CIRCUITO DE PAMPLONA
DEMANDANTE: MARITZA GARCÍA GARCÍA
DEMANDADO: EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.

MAGISTRADO PONENTE: JAIME ANDRÉS MEJÍA GÓMEZ
ACTA No. 08

I. A S U N T O

Se pronuncia la Sala respecto de los **RECURSOS DE APELACIÓN** interpuestos por los apoderados, por una parte, de **MARITZA GARCÍA GARCÍA** y, por otra, de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA S.A. E.S.P -EMPOMPAMPLONA S.A. E.S.P.**¹, en contra de la **SENTENCIA** emitida en el asunto de la referencia por el Juzgado Segundo Civil/Laboral del Circuito de esta ciudad en audiencia celebrada el 22 de septiembre de 2022.

El cognoscente dispuso que sobre tal decisión, paralelo a las alzadas, se desatara **grado jurisdiccional de consulta** en favor de **EMPOPAMPLONA**, el que se muestra inviable en el marco del Art. 69 del estatuto procesal del trabajo, como quiera que acá no resultaron desfavorecidos un Municipio, un Departamento, la Nación o una entidad descentralizada en que ésta “sea garante”².

II. ANTECEDENTES RELEVANTES DE LA APELACIÓN

1. En la demanda origen de esta litis se radicaron como pretensiones: **i)** Que se condene a **EMPOPAMPLONA** a reintegrar a la demandante al cargo de **gerente** que venía desempeñando o a uno de igual o mayor jerarquía; **ii)** Que se le cancelen todos los

¹En adelante EMPOPAMPLONA

²Conforme al Art. 2° de los Estatutos de Empopamplona, su naturaleza es la de “una Sociedad Anónima Comercial estructurada bajo el esquema de una Sociedad por Acciones, de Nacionalidad Colombiana del Orden Municipal, clasificada como Empresa de Servicios Públicos Mixta, dotada de Autonomía Administrativa y Financiera y Patrimonio Propio (...)”. Evidentemente se trata de una persona jurídica autónoma del orden Municipal, ajena a cualquiera entidad territorial, y si bien conforme al Art.365 de la C.P. es deber del Estado asegurar la prestación de los servicios públicos en forma eficiente a todos los habitantes de la Nación, esto no la convierte garante de las obligaciones que emanen de sus operaciones. Al respecto se puede consultar CSJ, SL, radicado 66704, sentencia de tutela del 24 de mayo de 2022.

salarios; prestaciones sociales, prima de servicio, auxilio de cesantías, intereses sobre las mismas; descansos; aportes al Sistema Integral de Seguridad Social causados - todos- desde el momento del despido, 4 de febrero de 2020, y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro. Igualmente, se le pague la sanción de que trata el Art. 239-3 del CST, correspondiente a 60 días de salario, al habersele despedido sin la autorización previa del Inspector del Trabajo.

Como antecedentes fácticos de estos reclamos se precisó que el 12 de julio de 2018 **EMPOPAMPLONA** y la demandante celebraron un contrato de trabajo, **Nro. 055/2018**, a término fijo de un año, según se dispuso en Acta de Junta Directiva celebrada el día anterior, convención que se *“prorrogó automáticamente por un período igual al inicialmente pactado, al no existir un preaviso”*. Que para el 5 de noviembre de 2019 la trabajadora informa a su empleador encontrarse en estado de embarazo; y el 4 de febrero de 2020 es despedida sin autorización del Inspector del Trabajo: *“de forma unilateral y sin justa causa”*³.

2. Admitida la demanda⁴ y trabado el correspondiente contradictorio, **EMPOPAMPLONA** se pronunció oportunamente sobre la acción, resistiéndose a la prosperidad de cada uno de los pretensos. Argumentó que: **i)** el contrato que se mencionada *“carece de toda validez”*, toda vez que si se revisa el acta de reunión ordinaria de Junta Directiva del 11 de julio de 2018, la cual se cita como soporte del nombramiento, *“se observa claramente”* que *“la accionante **no** fue designada como Gerente”*; así como que quien trabó el contrato Nro. 055 de 2018 por la empresa, la presidente de ese cuerpo, no se encontraba autorizada expresamente para el efecto, **ii)** de tomarse que *“hipotéticamente existió un nombramiento por parte de la Junta Directiva”*, se debe tener en cuenta que conforme a los Estatutos *“es para período de un año, contado a partir de la inscripción realizada en la Cámara de Comercio... y como quiera que el registro ocurrió el 23 de julio de 2018, después del 23 de julio de 2019, fecha en la cual se cumplió el término de un año de acuerdo a la norma Estatutaria, se tiene que, como no hubo nombramiento por parte de la Junta Directiva de otra persona en el cargo de Gerente, así como tampoco ordenó la renovación del nombramiento de la demandante, el cargo lo ocupó fue en interinidad, no en propiedad”*; **iii)** **EMPOPAMPLONA**, por su naturaleza jurídica, se rige por las reglas de las Sociedades Anónimas del Código de Comercio, en tal orden -apalancando la legalidad del finiquito de la convención glosada- su **art. 440** señala que *“el representante legal de las sociedades anónimas puede **ser removido en cualquier tiempo”***, a turno el **Art. 198** dispone que los administradores de las sociedades mercantiles *“pueden ser revocados libremente en cualquier tiempo”*, teniéndose por no escritas las cláusulas en sentido contrario. Aunado a lo anterior, en el estudio de constitucionalidad que sobre las dos aludidas normativas hizo la Corte

³Archivos 2,3, 4 y 9 del expediente digital de primera instancia
⁴12 de noviembre de 2021

Constitucional en sentencia **C-384 de 2008**, se estableció como “ratio” que *“respecto de los administradores y representante legales de las sociedades comerciales **no opera el principio de la estabilidad reforzada, pues se trata de una relación especial donde se respetan los beneficios laborales, pero no puede imponerse a los órganos de administración de una sociedad la obligación de mantener trabajadores cuyo rasgo característico es la lógica de una relación de confianza, la cual demanda flexibilidad en la autonomía privada de los dueños de la sociedad o de los que representan a sus dueños para poder libremente remover a la persona que le han confiado la representación de sus intereses, y que por cualquier circunstancia dicha confianza se pierda**”*; iv) el gerente de **EMPOPAMPLONA** en atención al Art.123 de la C.P. es un “servidor público”, sin embargo el régimen que disciplina su vinculación es el del Código Sustantivo del Trabajo; no obstante, la accionante no gozaba de la protección de estabilidad por maternidad, dado el cargo que ostentaba, *“pues tenía potestad de comprometer la Empresa, y al haber perdido ésta la confianza de su Junta Directiva, dicha estabilidad cede frente al principio de la protección del interés superior de la Entidad que estaba bajo su dirección”*. v) Para disponerse del cargo de gerente de **EMPOPAMPLONA** no se requería autorización administrativa, pues quien lo ejercía *“no gozaba de la protección de estabilidad atendiendo la condición especial del cargo que ostentaba”*.

Como medios exceptivos de fondo se radicaron: i) *“inexistencia de las obligaciones que la accionante endilga a EMPOPAMPLONA”*; ii) *“cobro de lo no debido”* y iii) *“buena fe de mi procurada”*⁵.

2. Surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, el Juzgado mediante la sentencia ya anunciada desató la litis. En su resolutive, además de declarar la ineficacia de terminación del vínculo contractual acaecida el 4 de febrero de 2020 y de condenar al pago de la sanción contemplada en el Art. 239-3 del CST, sentó:

“Declarar que entre la demandante, Maritza García García y Empopamplona existió un contrato de trabajo a término fijo a un año, el cual inició el 23 de julio de 2018 hasta el 23 de julio de 2019, el cual se prorrogó automáticamente hasta el 23 de julio del 2020”.

“Negar el reintegro y, en su lugar, se le mantendrá el contrato de trabajo a término fijo número 055 del 12 de julio de 2018 a la demandante por el tiempo que faltará para cumplirse el término de protección, esto es, hasta el 31 de agosto de 2020, fecha en la que venció la licencia de maternidad, vencido el cual se tiene por fenecida dicha vinculación, sin formalidades adicionales. En consecuencias se deberá pagar a la demandante, los salarios dejados de percibir desde el 4 de febrero de 2020 al 31 de agosto

⁵ Archivo 14 ibídem

de 2020, así como también los demás emolumentos laborales en dichos extremos”.

Para arribar a esa decisión, y una vez se estiman llanos los presupuestos procesales para proveer de fondo, se inicia discurriendo sobre la naturaleza jurídica de **EMPOPAMPLONA**, teniéndose al tenor de sus Estatutos, de la Ley 142 de 1993, de las sentencias C-763 de 2007, C-356 de 1996, C-253 de 1996 y C-318 de 1996, así como de Conceptos de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado⁶ que corresponde a una Empresa de Servicios Públicos Mixta, que hace parte de la rama ejecutiva del sector descentralizado; y sobre las personas que en ella laboran, entre ellos sus representantes, se les ubica como “*servidores públicos*”, con la peculiaridad de que en virtud del Art. 41 de la citada Ley, están sometidos, como “*trabajadores particulares*”, al CST.

Frente a la inconformidad de que la accionante no había sido designada formalmente como gerente por parte de la Junta Directiva según Acta del 11 de julio de 2018, y que además la Presidenta de la Junta Directiva no había sido autorizada para suscribir el correspondiente contrato individual, se indica que lo pertinente hubiese sido demandar tal Acta “*mediante la acción de impugnación de actos de asambleas, juntas directivas o de socios*”, aspecto no acontecido en oportunidad, por lo que “*dicha Acta goza de presunción de legalidad, que no puede, entonces, ser controvertida a través de la acción laboral que nos ocupa*”; Acta que por demás fue registrada en la Cámara de Comercio local el 23 de julio de 2018, gozando así de “*presunción de legalidad*”. En el mismo orden, una vez el Juzgado repasa el citado documento, no le quedan dudas de la efectiva designación de la demandante como gerente; tampoco le surge hesitación en punto de que la presidente de la Junta, conforme al Art. 56 de los estatutos sociales, sí se encontraba autorizada a fin de suscribir el contrato, para cuyo predicado igualmente se trae a colación el Art. 32 del CST.

En otro flanco del debate, analizándose el contrato Nro. 055/2018, se razona que al “*no haberse acreditado el envío del preaviso de que trata el artículo 46 del CST, con antelación a 30 días del vencimiento, se entiende prorrogado por un periodo igual de un año*”; por tanto, contándose desde la inscripción en la Cámara de Comercio se sostuvo hasta el 23 de julio de 2020”, “*sin que por lo tanto, resultará aplicable la figura del nombramiento en interinidad*”.

Para el Juzgado el despido que de la demandante hizo **EMPOPAMPLONA** el 4 de febrero de 2020, teniendo conocimiento de su estado de gravidez, se enseña injusto y violatorio del Art. 239 ibídem:

⁶ Del 5 de agosto de 1999, nro. 1192 y del 23 de noviembre 2020, nro. 11001-03-06-000-2020-00204.

*“(...) si **EMPOPAMPLONA** pretendía despedir a la actora, y no lo era con ocasión de su condición de embarazada, lo que debió hacer a voces de los artículos 239 y 240 del CST, era, primero, haber pedido la autorización del Inspector del Trabajo, la cual solo podría concederse si se acreditaba alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63 del CST; es decir, la accionada, ni invocó y menos aún probó ninguna justa causa para que hubiera terminado el contrato de trabajo a término fijo de un año suscrito con la actora y, de otra, para que se hubiera expedido dicha autorización por parte del inspector de Trabajo, conforme a las normas en comento. No hubiese bastado invocar los artículos 198 y 440 del Código de Comercio para que hubiera podido terminar el contrato de trabajo de la actora, porque ésta se encontraba en estado de embarazo y era sujeto de estabilidad laboral reforzada, que prevalecería sobre las normas del Código de Comercio, máxime cuando ni siquiera se indicó una justa causa para el despido de las contempladas en los artículos 62 y 63 del Código sustantivo del trabajo”.*

En esa línea, se declara por el a quo la “**ineficacia**” del despido, pero no dispone el reintegro, advirtiendo “*un vacío legal, en tratándose de trabajadoras vinculadas mediante contrato de trabajo a término fijo, pero en un cargo de dirección y confianza, como lo es el de gerente de las sociedades comerciales*”, a lo que suma: **i)** que el contrato de trabajo a término fijo no puede perder su esencia temporal, de manera que se mantiene vigente únicamente por el tiempo necesario para darle protección adecuada a la maternidad; **ii)** la “**falta de confianza**” acreditada de **EMPOPAMPLONA** para con la trabajadora, quien fungiría como su representante y ordenadora del gasto; **iii)** no habiendo en la estructura de la demandada un cargo de igual o superior categoría al de gerente “*y que no implique dirección y confianza*”, resulta “*incompatible e inconveniente*” la pretendida reinstalación.

Por tanto, el despacho de primer grado una vez discurre sobre la “**protección intermedia**” adoctrinada por la CSJ, SL, en las sentencias SL-3535 de 2015 y SL-624 de 2020, además echando mando del “*poder discrecional que la ley laboral le otorga al Juez para que sea él quien decida cómo proteger la estabilidad laboral del trabajador: si otorgándole una indemnización o el reintegro a su puesto de trabajo*”, “*opta porque la mejor manera de amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, frente a la naturaleza de los contratos a término fijo y no desdibujar su temporalidad, así como la libertad de contratación empresarial*”, “*en lugar del reintegro*” es mantener “*el contrato de trabajo a término fijo número 055 del 12 de julio de 2018 a la demandante por el término que faltará para cumplirse el término de protección; esto es, hasta el 31 de agosto de 2020, fecha en la que venció la licencia de maternidad, vencido el cual se tiene por fenecida dicha vinculación, sin formalidades adicionales. Lo que significa que se deberán pagar a la demandante los salarios dejados de percibir desde el 4 de febrero de 2020 al 31 de agosto de 2020*” y demás emolumentos laborales en dichos extremos, “*sin que resulte viable ni equilibrado incluir los gastos de*

representación porque lógicamente, al no estar desempeñando sus funciones la aquí accionante, mal podrían haberse generado”; así como que también se declaró tenía derecho la demandante a la indemnización prevista en el Art. 239 del CST porque no se probó que se hubiera solicitado por la accionada el permiso de la autoridad administrativa del trabajo para proceder al susodicho despido⁷.

3. 3.1 Dentro del término concedido para la controversia del fallo, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso vertical. Su reclamo central se remite a que se verifique el **“reintegro”** de la trabajadora, pues, estima, concurren los presupuestos de hecho y de derecho para ese efecto, tal como lo expuso desde el escrito genitor de la acción, resaltando que: **i)** la demandada al momento del despido tenía pleno conocimiento del estado de embarazo de la señora **Maritza García García**, según plurales comunicados que ésta le hizo; **ii)** existió omisión en la Sociedad accionada de solicitar autorización previa a la destitución ante el Inspector del Trabajo y **iii)** esa decisión se adoptó antes del vencimiento del término de duración del contrato.

Así, para el Censor es *“claro que la demandante gozaba al momento de la finalización del contrato de trabajo de la denominada estabilidad laboral reforzada por su condición de trabajadora gestante”*, debiéndosele reconocer todos los derechos que se deducen del Art. 239 del CST y ss., preceptivas de Orden Público y, por tanto, de obligatorio cumplimiento. Reclama, en el mismo orden, la aplicación del *“principio de la condición más favorable para el trabajador”*, que se estima se desconoció en el particular al privilegiarse en punto del reintegro la situación de la demandada; desconociéndose además la protección especial que el Estado y los Particulares deben a *“aquel que está por nacer y que ya nació”*. Y se cuestiona el letrado: *“¿Acaso ha cambiado la doctrina, acaso ha cambiado la forma de protección a la mujer que está en estado de debilidad manifiesta, por su condición de embarazo? No, no ha cambiado, es la misma. Se ha mantenido vigente, incluso, si ha cambiado, ha sido para ser más proteccionista, no para retroceder”*.

Por otro lado, señala que *“no es competencia de la parte demandante acreditar si existe un cargo de igual o mayor jerarquía en la sociedad demandada: eso no es labor de la parte actora, como lo indicó el fallo”*.

Igualmente, se reclama de esta sede se estudie la condena deducida por salarios y prestaciones sociales, donde se debe involucrar todos los rubros que devengaba la trabajadora; así como que también, en virtud de las facultades extra y ultra petita, se ha debido *“incluir la indemnización por despido sin justa causa”*.

⁷Archivo 56 ibídem

Desde otra perspectiva, adviera la impugnación que si el Tribunal “*considera que no hay lugar al reintegro por varias razones, solicito se CONDENE a la Sociedad Comercial denominada EMPOPAMPLONA al reconocimiento y pago de la indemnización moratorio de que trata el Art. 65 del CST, sobre el valor de los salarios y prestaciones causados a la fecha*”⁸.

3.2 A su turno, el procurador judicial que representa los intereses del empleador accionado, interpuso recurso de apelación. Explica que en el sub-examine se dejaron de lado “*la naturaleza jurídica de la empresa, la calidad del gerente como servidor público, las normas que lo regulan, tal como lo establecen los estatutos, la ley 142 y el Código de Comercio*”. Trayendo a cita de la última compilación los Arts. 440 y 198: “*se está diciendo por parte de esta normatividad que en cualquier momento la Junta Directiva... podría retirar a la señora Maritza García García, por lo cual, no se está teniendo en cuenta su estado de gravidez, ya que es un puesto de dirección, confianza y manejo*”. Se esgrime que si bien la demandante-gerente “*se encontraba en estado de embarazo*”, “*no correspondía a la Junta Directiva, garantizar una estabilidad laboral reforzada porque es un puesto de libre nombramiento y remoción*”.

Remite el recurrente a los Arts. 14, 19, 27 y 29 de la Ley 142 de 1994, para indicar que **EMPOPAMPLONA**, en esencia, se rige por el derecho privado, y conforme a la orientación estatutaria de la empresa, se encuentra constituida como sociedad mixta, “*ante lo cual su régimen es el de las sociedades anónimas y como se encuentra referenciado en sus estatutos, sus actuaciones se sujetan a las reglas establecidas en el Código de Comercio*”, y los trabajadores se encuentran sometidos al Código Sustantivo del Trabajo, trayéndose a colación también para esos efectos los Arts. 2°, 67 y 96 de los Estatutos de la sociedad.

En otro aspecto, se afirma que “*si hubo un vínculo jurídico*” con la demandante, pero que no se reconoce como tal el contrato de trabajo a término fijo, como quiera que quien lo suscribió a nombre de **EMPOPAMPLONA** “*no tenía la capacidad de realizar la firma*”.

En estadio de alegatos se expuso:

“Podemos notar que la vinculación y desvinculación del Gerente es potestad de la Junta Directiva y todo quedó sustentado en la respectiva acta de junta directiva de ese entonces, y atendiendo a lo estipulado en el Código de Comercio en su artículo 440 el cual reza:

ARTÍCULO 440. REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD ANÓNIMA -REPRESENTANTE - REMOCIÓN. *La sociedad anónima tendrá por lo menos un representante legal, con uno o más suplentes, designados por la*

⁸ Archivo 56 ibídem y folios 45-49, expediente digital de segunda instancia.

*junta directiva para períodos determinados, **quienes podrán ser reelegidos indefinidamente o removidos en cualquier tiempo.** Los estatutos podrán deferir esta designación a la asamblea.*

Esta disposición también es concordante con el artículo 198 del Código de Comercio el cual dice:

ARTÍCULO 198. DETERMINACIÓN DE PERIODOS Y ELECCIÓN DE ADMINISTRADORES. *Cuando las funciones indicadas en el artículo 196 no correspondan por ley a determinada clase de socios, los encargados de las mismas serán elegidos por la asamblea o por la junta de socios, con sujeción a lo prescrito en las leyes y en el contrato social. La elección podrá delegarse por disposición expresa de los estatutos en juntas directivas elegidas por la asamblea general.*

Las elecciones se harán para los períodos determinados en los estatutos, sin perjuicio de que los nombramientos sean revocados libremente en cualquier tiempo.

Se tendrán por no escritas las cláusulas del contrato que tiendan a establecer la inamovilidad de los administradores elegidos por la asamblea general, junta de socios o por juntas directivas, o que exijan para la remoción mayorías especiales distintas de las comunes.

Es notorio y evidente, la necesidad de la remoción de administradores de las sociedades mercantiles elegidos por cualquier órgano de dirección con el fin de garantizar el manejo de una empresa como lo es Empopamplona, en las cuales los cambios que se realicen sean en beneficio de la empresa y no buscando eternizar o beneficiar a alguien en el manejo de la entidad, ya que se busca es el beneficio y progreso de la entidad.

*Respecto de esto la Corte Constitucional en sentencia **C-384 de 2008** explicó la necesidad de remover libremente a los administradores de las sociedades mercantiles en general, a pesar que estatutariamente se encuentre estipulado un periodo para los mismos, reiterando que respecto de este tipo de trabajadores, no opera el principio de estabilidad laboral reforzada pues se trata de una relación especial donde se respetan los beneficios laborales pero no puede imponerse a los órganos de administración de una sociedad, la obligación de mantener trabajadores cuyo rango característico es la lógica de una relación de confianza que demanda flexibilidad en la autonomía privada de los dueños de la sociedad o de los que representan a los dueños para poder libremente remover a la persona que le han confiado la representación de sus intereses y que por cualquier circunstancia dicha confianza se pierda.*

Además de lo anterior, queda fuera de contexto lo expresado en la solicitud de reintegro de una persona en la cual, la administración no tiene el más mínimo nivel de confianza y sería contraproducente para la misma sociedad

contratar a una persona que contraríe las políticas corporativas en pro de intereses personales y de tipo político y es decisión unánime de la Junta Directiva delegar la respectiva representación en personas que demuestren su nivel de confianza y además no existe dentro de la planta de empleos de la Empresa uno de mejor rango que el de gerente de la Empresa por lo que es descabellada la pretensión de la accionante. La posibilidad de un nuevo vínculo, forzada a por decisión judicial con el administrador o revisor fiscal, despedidos o removidos, pues ello implicaría que la sociedad se viera obligada a confiar la administración o la revisoría fiscal de su patrimonio o intereses con la más amplia capacidad de decisión y manejo a personas en las cuales no se tiene la indispensable confianza.

En dicha providencia, se advierte así mismo que, aunque la gestión que desarrollan los administradores se encuentra sometida a controles como la revisoría fiscal y el ejercicio del derecho de inspección por cuenta de los socios, no cabe duda que la designación de estas personas está fundada en la confianza depositada, no solamente, en razón a las calidades profesionales y gerenciales del elegido que aseguren un desempeño eficiente sino que reposa de manera prevalente en las condiciones éticas del mismo, que garanticen la lealtad en el manejo de los intereses de los asociados.

Además, el reintegro debería ser aprobado por la Junta Directiva como se encuentra estipulado en el Código de Comercio teniendo en cuenta la relación de confianza que deba existir entre éstos, lo que no corresponde a la realidad de la situación de la Junta Directiva y la demandante.

En consecuencia, el régimen jurídico que rige la relación entre los administradores y la sociedad, es el contemplado estatutariamente, de acuerdo con el tipo de sociedad, en atención a la autonomía que la ley reconoce a las sociedades, en esta materia (Art 196 Código de Comercio) opción que encuentra su respaldo en el artículo 333 de la Carta que protege la libertad económica e iniciativa privada, ejercida dentro de los límites del bien común.

En armonía con lo referenciado en la Sentencia C-384 la sentencia SU 003 de 2018 respecto a los servidores públicos que tienen vinculación de libre nombramiento y remoción en cargos de dirección confianza y manejo se indicó que carecen de estabilidad laboral...”.

Transcritos párrafos de la última sentencia identificada, se insiste en que a las voces de lo estipulado en el Código de Comercio y en los estatutos de **EMPOPAMPLONA** la estabilidad reforzada por embarazo “no es aplicable en el cargo objeto de esta demanda”. Finalmente, se afirma que esta Sociedad en todas sus actuaciones, “lo hizo de buena fe” por lo cual la sentencia de instancia se califica de “injusta y desmedida”⁹.

⁹ Archivo 56 ibídem y folios 52-57, expediente digital de segunda instancia.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Competencia, marco de la decisión, problemas jurídicos a resolver y tesis del Tribunal

1.1 Al tenor del artículo 15 del C.P.T. y de la S.S. literal B, es competente la Sala para desatar las apelaciones interpuestas.

En virtud del artículo 66A ibídem esta sentencia de segunda instancia debe estar en "consonancia" con las materias objeto de alzada, sin perjuicio de los análisis que se impongan atinentes a derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador (C-968 de 2003).

1.2 Los problemas jurídicos que debe resolver el Tribunal se remiten a establecer el tipo de relación que tenía la demandante con **EMPOPAMPLONA** y si, conforme a los pormenores del proceso, se encontraba cobijada por el fuero de maternidad.

1.3 La tesis que desarrollará la Sala es que la demandante trabajó con la Sociedad accionada un contrato a término fijo que fue objeto de continuación y que, ciertamente, tiene pleno derecho a la citada protección.

Para arribar a esa conclusión en su orden se abordará: **i)** naturaleza jurídica de la demandada y régimen de sus servidores; **ii)** relación contractual que unió a las partes; **iii)** prórroga del contrato y despido de la trabajadora en estado de gestación conocido por el empleador; **iv)** fuero de maternidad y despido injusto y, finalmente, **v)** protección concreta a la demandante.

2. Breve alusión a la naturaleza jurídica de la demandada y régimen de sus servidores

No ha sido objeto de disputa en este asunto y, tal como a espacio lo desarrolló el a quo, que **EMPOPAMPLONA** a la luz del Art. 14-7 de la Ley 142 de 1994 es una Empresa de Servicios Públicos Mixta¹⁰, y que su calidad es de una sociedad por acciones (Art. 17 ibídem). Tampoco se presta a duda que, en todo orden, las personas que le prestan sus servicios "tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta ley (Art. 41 ibídem). Aspectos todos estos que aparecen refrendados en los Estatutos de la demandada (Arts. 2° y 4°)

¹⁰ "Es aquella en cuyo capital la Nación, las entidades territoriales, o las entidades descentralizadas de aquella o estas tienen aportes iguales o superiores al 50%".

Al tema en debate aparece oportuno citar el Art. 67 de la última compilación, en cuanto regula:

“La Administración y la Representación Legal de la Sociedad estará a cargo del Gerente, quien será designado por la Junta Directiva, para el período de un año, tendrá la calidad de trabajador particular, sometido a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en la Ley 142 de 1994 y normas concordantes (...).”

Simultáneamente, el Art. 123 de la C.P. le otorga funcionalmente a estos trabajadores particulares la calidad de **“servidores públicos”**, sin que este aspecto desborde el marco de regulación precitado¹¹.

De manera similar, el artículo 32 de la Ley 142 de 1994 indica que salvo las excepciones constitucionales o las señaladas en esta misma ley, todas las empresas de servicios públicos se regirán exclusivamente por las reglas del derecho privado, situación que tiene que ver en su mérito con la competencia económica en que se cumplen sus actividades.

3. La relación contractual que unió a las partes

Sobre la designación del gerente de **EMPOPAMPLONA** el Art. 59-10 de sus estatutos señala que esa función corresponde a su Junta Directiva. Igualmente, determina este catálogo en su Art. 68 que aquél no podrá ejercer sus funciones mientras no sea registrado su nombramiento en el registro mercantil.

En lo que toca concretamente con la disputada designación de la demandante en ese cargo, se tiene:

A folio 71 de la contestación de la demanda obra copia del *“acta de reunión”* de la Junta Directiva de **EMPOPAMPLONA** del 11 de julio de 2018, en su agenda como *“punto 7”* se reseñó: ***“Provisión del cargo de gerente”***.

En ese desarrollo, el miembro de Junta Directiva, Mohamad Nayeh Amra Dayehk, *“pone a consideración... la hoja de vida de la Dra. Maritza García G.”*, no se ventiló ninguna otra.

A esa reunión acude la Jefe de Talento Humano y los Asesores Jurídicos de la demandada *“para la revisión de la hoja de vida con el objeto de que cumpla con los requisitos establecidos en los Estatutos de la empresa”*, así como para que no concurran

¹¹Departamento Administrativo de la Función Pública, Concepto 94031 de 2020.

en ella inhabilidades, concluyéndose que *“cumple con la idoneidad y perfil requerido para desempeñar el cargo”*.

Dentro de las *“proposiciones”* la presidenta de la Junta solicita que el acta que recoge la reunión *“quede aprobada el día de hoy... para que la misma sea debidamente registrada ante la Cámara de Comercio y las entidades financieras”*.

El día siguiente, y citándosele como antecedente, la presidenta rubrica con la demandada el conocido *“contrato individual de trabajo a término fijo Nro. 055/2018”*, el que se registra ante la Cámara de Comercio de la ciudad el 23 de julio de 2018.

Conforme a la precitada Acta el señor **Rubén Darío Gélvez Peláez**, Jefe de Presupuesto de la demandada, concurrió como *“invitado”* a la mencionada reunión, a quien en vista pública se recepcionó testimonio. Se le cuestionó *“Usted, de esa reunión entendió que había sido designada la señora Maritza como gerente de **EMPOPAMPLONA**”*, a lo que dio cuenta *“Sí, doctora”* y que, además, para dar alcance a ese efecto da cuenta de que se cursó el Acta ante la Cámara de Comercio y ante entidades financieras.

De todo este trasunto, se colige en forma razonable que la demandante ciertamente fue designada por **EMPOPAMPLONA** como su gerente; no obstante, no haberse explicitado en el Acta correspondiente el hecho: se estudió su hoja de vida; se determinó que no concurría en ella inhabilidad alguna, uno de los comparecientes a la reunión entendió que la designación de gerente efectivamente aconteció y, por último, se dispuso publicar el mentado documento.

Lo más importante, la verosimilitud del nombramiento resulta funcional con su posterior ejercicio: si en la sesión de Junta Directiva de ese 11 de Julio la señora García García no hubiese sido designada como gerente, los miembros de aquella en lo sucesivo no permitirían desplegar el pretendido cargo sin objeción cualquiera. Obviamente, la elección existió y por eso fue que la presidenta de esa Colegiatura suscribió el contrato de trabajo que de allí lógicamente se derivaba, realidades que, con argumentos en verdad bien forzados, se pretenden desconocer en estos momentos.

En todo caso, y de no compartirse las razones anteriores, tal como lo reseñó el Juzgado, bajo ningún punto de vista se le podrían restar alcances jurídicos al contrato de trabajo 055 de 2018, en cuanto, según lo regula el Art. 32 del CST, fue suscrito por la presidenta de la Junta Directiva de **EMPOPAMPLONA**, en ejercicio de actos de representación y con plena aquiescencia de la organización; tampoco se podría dejar de lado para coadyuvar en lo propuesto la presunción que contempla el Art. 24 ibídem.

Para dar apoyo doctrinal a las anteriores reflexiones, pertinente resulta traer a colación por el Tribunal apartes del fallo de casación CSJ, SL, 23 de mayo de 2007, radicado 29977, siendo accionada la Compañía de Servicios Públicos de Sogamoso S.A. E.S.P., donde se discurió:

“La sociedad impugnadora alega que el contrato a término fijo de uno a tres años suscrito por el demandante es inexistente, nulo e ineficaz por contravenir sus estatutos, los cuales tienen prevalencia, y no existir autorización alguna para el Presidente de la Junta Directiva de suscribir dicho contrato, cuestionando al Tribunal por no analizar tales aspectos.

(...) De otro lado, el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, está ajustado plenamente a la legislación laboral, como quiera que se acomoda a las previsiones del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. Ni la modalidad del contrato, ni el objeto contratado tienen origen o causa ilícita, pues nada de eso contiene el aludido documento ni ello se desprende del mismo, en el que el cargo para el cual fue contratado el demandante fue el de gerente de la demandada, que es una empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios, de todo lo cual es fácil suponer que ni lo uno ni lo otro se refieren a actividades proscritas por la ley. Y el hecho de que no esté conforme a los estatutos de una sociedad, no significa automáticamente su invalidez, su nulidad o su inexistencia, pues si el representante del empleador lo suscribe sin estar autorizado para ello o en contravía de los estatutos de la sociedad, podrá ver comprometida su responsabilidad personal frente a la entidad, pero de ahí no podrá llegarse inexorablemente a la invalidez del contrato de trabajo.

Ahora, la situación descrita no era ajena para la sociedad demandada, como quiera que en el Acta No. 851 del 2 de febrero de 2001, se trató el punto sin que ninguna solución concreta se hubiera decidido, lo que razonablemente podía permitirle al Tribunal entender que la supuesta irregularidad en la suscripción del contrato de trabajo había quedado subsanada.

Ni siquiera la circunstancia de que conforme a la legislación comercial el gerente de una sociedad anónima pueda ser removido libremente de su cargo por decisión mayoritaria del órgano societario competente, conduce a invalidar per se un contrato de trabajo, pues frente a un instrumento de esta naturaleza y cualquiera que sea el término de su duración, habrá lugar a la indemnización que corresponda cuando la remoción no esté precedida de justa causa de desvinculación o que sin la configuración de ésta, la decisión sea unilateral por parte de la empleadora. No debe olvidarse que de acuerdo con el artículo 20 del Código Sustantivo del Trabajo, en los casos de conflictos entre las leyes del trabajo y cualesquiera otras, las primeras tienen preferencia”.

4. Prórroga del contrato y despido de la trabajadora en estado de gestación conocido por el empleador

Nos encontramos, pues, ante un contrato de trabajo a **término fijo** legalmente suscrito entre los contendientes, para un período inaugural de un año, que inició marcha para el momento de su inscripción en el Registro Mercantil, lo que aconteció el 23 de julio de 2018.

Según el Art. 67 de los estatutos de la accionada, el gerente se designará para el exacto interregno relacionado, preceptiva de la cual se vale la misma entidad para sostener, de manera subsidiaria a lo enantes analizado, que el nombramiento en lo sucesivo no se prorrogó, sino que prosiguió en **“interinidad”**.

Tal razonamiento no puede tener mínima acogida en los términos del Art. 46 del CST, que regula el contrato a término fijo, estatuto general garantista prevalente en este caso, y según supra se discurrió, el que, entre otras, cosas establece: **“Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días,--que para nuestro caso sería el 23 de julio de 2019-- éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente”**.

A la trabajadora el **4 de febrero de 2020** le fue entregado por su empleador la siguiente comunicación:

“Con el presente me permito informarle que la Junta Directiva de EMPOPAMPLONA S.A E.S.P., en reunión ordinaria realizada en fecha 04 de febrero de la presente anualidad, decidió nombrar como nuevo Gerente de EMPOPAMPLONA S.A E.S.P., al Dr. KLAUS FABER MOGOLLON a partir del día 04 de febrero de 2020.

Lo anterior, teniendo en cuenta que la actual Junta Directiva pudo establecer que desde el día 12 de julio de 2019, se venció el periodo de un año que la cobijaba a Usted como Gerente de EMPOPAMPLONA S.A E.S.P. de conformidad con el artículo 67 de los Estatutos de la Entidad. De igual manera se pudo determinar que una vez vencido el periodo estatutario antes mencionado Usted no fue reelegida ni nombrada como Gerente después de dicha fecha por parte de la Junta Directiva.

Ante la interinidad advertida del cargo de Gerente de EMPOPAMPLONA S.A E.S.P.; la Junta Directiva procedió a nombrar a partir de hoy nuevo Gerente.

Lo anterior también procede de conformidad con los artículos 198 y 440 del Código de Comercio, aun en el evento que se pudiese entender, pero que

no ocurrió, que haya sido prorrogado el término del periodo estatutario para el cual fue nombrada como Gerente de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.

Acorde con lo anterior, de la manera más respetuosa le solicitamos su gentil colaboración, en el sentido que coordine el empalme y entrega de todos los asuntos, información, actuaciones y bienes de la Empresa que se encontraban a su cargo”.

En este caso refulge que el empleador NO comunicó a **Maritza García García** la intención de no prorrogar el contrato dentro de los treinta días anteriores a su finalización, por lo cual, de pleno derecho, advino la prórroga de la convención, como aconteció, y no una figura intermedia como sería la pretendida y maleable “*interinidad*”.

La jurisprudencia ha indicado¹², que de la correcta intelección del Art. 46 del CST, en armonía con el Art. 64 ibídem, se desprende: “**i)** *que a pesar de que el empleador goza de libertad a la hora de escoger, de acuerdo con sus necesidades, la vinculación de trabajadores por medio de contratos de trabajo a término fijo, lo cierto es que las relaciones laborales siguen teniendo vocación de permanencia y, por ello, el solo silencio de las partes frente a la expiración del plazo fijo pactado equivale a su tácita reconducción, por un periodo igual; ii)* *que para que no opere la prórroga automática del término inicialmente pactado, en los contratos de trabajo a término fijo, «la ley le exige a las partes la presentación oportuna del denominado preaviso o desahucio», esto es, dentro de los 30 días calendario anteriores a la expiración del plazo; iii)* *que aquella comunicación, además, debe ser clara, contundente y expresa (...)*”.

Situación del contrato y su prórroga que se regula por las normas de raigambre laboral, sin que para ese efecto tengan injerencia los referidos Arts. 198 y 440 del Código de Comercio. En asunto de muy similares contornos al examinado, se involucra el Administrador de una Sociedad Anónima¹³, el órgano de cierre en la materia discurrió¹⁴:

“Con todo, indicó el recurrente que el Ad quem, al aplicar al caso concreto las mencionadas normas –se alude a los Arts. 46 y 54 del CST-, ignoró el contenido de los artículos 198 y 440 del C. Co., para concluir que en la situación que nos ocupa no es aplicable el previo aviso de 30 días para la terminación del contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes.

Al respecto el tribunal, luego de argumentar sobre la primacía de las normas laborales que gobiernan el trabajo humano sobre cualesquiera otras normas

¹² CSJ, SL, sentencia del 24 de febrero de 2020, radicado 65862

¹³ Corabastos S.A.

¹⁴CSJ, SL, sentencia del 14 de mayo de 2014, radicado 43086

jurídicas, se manifestó en los siguientes términos:

Así las cosas, al no controvertirse que el empleador preaviso extemporáneamente la terminación o no renovación del contrato de trabajo, ya que comunicó – 11 de junio de 2002 – tal decisión en tiempo inferior a un mes de expirar el plazo inicialmente pactado – 7 de julio de 2002 -, en estricta aplicación de lo previsto en el artículo 46 del C.S.T., subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, se concluye que sobre éste operó la renovación por un periodo idéntico, esto es, a partir del 8 de julio de 2002 y hasta el 7 de julio de 2004. Y como quiera que la Corporación demandada finiquitó anticipada e injustamente ese nexo contractual, conforme los lineamientos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo es oportuno condenar, a título de indemnización, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo de prorroga... (...).

Dice el censor que el Ad quem debió aplicar los artículos 198 y 440 del C.Co. Pues bien la primera de las normas señaladas, hace parte de las disposiciones sobre el contrato de sociedad, en el capítulo de administradores, y especialmente a la elección y remoción de los administradores de las personas jurídicas, para precisar que los administradores deben ser elegidos por la Asamblea o Junta de socios, facultad delegable a las Juntas Directivas elegida por la Asamblea general, indicando que esa elección se hará por los periodos determinados en los estatutos, «sin perjuicio de que los nombramientos sean revocados libremente en cualquier tiempo. Se tendrán por no escritas las cláusulas del contrato que tiendan a establecer la inamovilidad de los administradores (...) o que exijan para la remoción mayorías especiales distintas de las comunes». La segunda norma, integrada a las reglas que regulan la sociedad anónima, en el aparte de la representación legal, muestra la obligación de este tipo de sociedades de tener por lo menos un representante legal, con uno o más suplentes designados por la Junta Directiva para periodos determinados, «quienes podrán ser reelegidos indefinidamente o removidos en cualquier tiempo (...)».

Las citadas normas del Código de Comercio efectivamente señalan la posibilidad de remover o revocar el nombramiento de los gerentes o administradores de las sociedades, en cualquier tiempo, remoción entendida como cambio de posición, cargo, responsabilidad en la sociedad, o incluso la terminación del contrato de trabajo; y la revocatoria como un acto de dejar sin efectos el mandato o la resolución a través de la cual se concedió una facultad o atributo; y en el caso de la remoción con terminación del contrato de trabajo, la efectividad de la medida debe regirse por lo establecido por las normas laborales respectivas, que en tratándose de trabajadores particulares son las del Código Sustantivo del Trabajo, CST, por cuanto este conglomerado normativo «Regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular» artículo 3; «contiene el mínimo de derechos y

garantías consagradas a favor de los trabajadores», artículo 13, al punto de que no produce efecto alguno cualquier disposición que afecte o desconozca estos mínimos; disposiciones que como regulan el trabajo humano «son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables» artículo 14, tanto que en caso de conflicto entre leyes del trabajo y cualesquiera otras, se prefieren las primeras según reza el artículo 20 de la misma obra.

A más de lo anterior, existen normas expresas en el CST, diseñadas para lograr la justicia en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, y otorgar una protección especial a estos últimos, que regulan las modalidades, la forma, la duración, los modos y causales de terminación de los contratos de trabajo, e incluso la tasa de indemnización en los eventos de despido sin justa causa para cada tipo de contrato de trabajo, y en forma específica para los contratos pactados a término fijo establece el previo aviso no menor de 30 días antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, para comunicar la determinación de no prorrogar el contrato, a riesgo de entenderse renovado por un período igual al inicialmente pactado (artículo 46, subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990), tanto que si la terminación se hace efectiva sin el cumplimiento de este trámite, el retiro se considera sin justa causa y se prevé una tasa de indemnización equivalente al valor de los salarios del tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato, incluido el de la prórroga (artículo 64 del CST, modificado por el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, vigente para la época de los hechos)”.

Se tiene, por tanto, que el contrato a término fijo de un año objeto de estudio se prorrogó entre el 23 de julio de 2019 y el 23 de julio de 2020, espacio en el cual se produjo por la demandada el despido de la trabajadora, 4 de febrero de 2020. Actuación ésta que, además, acometió **EMPOPAMPLONA**, teniendo conocimiento efectivo del estado de gestación en que se encontraba la subordinada, situación que encuentra aval en el correspondiente Historial Clínico¹⁵ y en los memoriales que la interesada oportunamente le entregó¹⁶; hecho -por demás- no rebatido por la demandada. Esta separación laboral se acusa soslayar el fueron de maternidad de la trabajadora.

¹⁵Entre otros, el 5 de noviembre de 2020 la demandante comunicó por escrito al presidente de la Junta Directiva de **EMPOPAMPLONA** “**el estado de embarazo en que me encuentro**”. Aspecto del que tuvo conocimiento la Junta Directiva de la empresa, según constancia que dejara su presidente en “*Séptima reunión extraordinaria de Junta Directiva*”, del 26 de diciembre de 2019: “*solicito respetuosamente que se haga conocer la incapacidad de la señora gerente por un diagnóstico de embarazo que es importante que la junta directiva sepa el estado de gravidez y de protección de los derechos laborales que esto implica, entonces también dejo la certificación médica y la incapacidad con diagnóstico R 102 pues es importante aclarar eso para que la Junta Directiva tenga conocimiento del estado de salud de la gerente*” (Archivo 4 ibídem).

¹⁶Archivo 4 ibídem

5. El fuero de maternidad¹⁷ y el despido injusto de la demandante

El artículo 43 de la C.P. consagra una protección especial de la mujer embarazada y en estado de lactancia al señalar que ella gozará de especial asistencia y protección del Estado¹⁸.

En tal desarrollo, el artículo 239 del CST, en la parte que atañe al caso objeto de estudio, dispone:

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Por su parte, los artículos 240 y 241 del CST enfatizan que para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses siguientes al alumbramiento se requiere **“autorización del inspector de trabajo”**, la que **“solo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículo 62 y 63”** ibídem. Y, además, **“no produce efecto alguno el despido que el empleador comunica a la trabajadora en tales períodos”**, gestación y de lactancia¹⁹. Se cuenta así con un entendimiento normativo que propende por contrarrestar las manifestaciones y los efectos de discriminación que padecen las mujeres en estado de embarazo, entendimiento que se ve reforzado por Instrumentos internacionales:

“i) la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en el numeral 2° artículo 25, señala a las madres y a los infantes como sujetos que precisan de cuidados y asistencias especiales; **ii) el Protocolo Facultativo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos**, que estableció la licencia de maternidad como un derecho constitucional fundamental; **iii) la Convención sobre la eliminación de todas las formas**

¹⁷Remisión legal y jurisprudencial

¹⁸ “Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. **Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado**, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia” (subraya la Sala).

¹⁹ CSJ, SL, sentencia del 12 de septiembre de 2018, radicado 57078

de discriminación contra la mujer, que exige a los estados prohibir el despido por motivos de embarazo o licencia de maternidad; iv) el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en el numeral 2° del artículo 10° de la Resolución 2200ª de 1966, reclama en favor de las progenitoras un tiempo razonable antes y después del parto con remuneración; v) el Convenio 103 de la Organización Mundial del Trabajo, que en su artículo 6° destaca la ilegalidad de la comunicación del despido durante la licencia de maternidad y de los artículos 1°, 13, 25, 53 de la CN” (CSJ, SL, sentencia del 24 de febrero de 2020, radicado 65862).

Discurriendo sobre esta protección el órgano de cierre en la materia así disertó:

“Ahora bien, ¿es correcto afirmar que el empleador bajo ninguna circunstancia puede terminar el contrato de trabajo de una mujer embarazada? La respuesta es no. La interpretación armónica de la norma implica que los empleadores conservan sus facultades de organización, dirección y control dentro de la organización, pero al tratarse de una mujer en estas condiciones (gestación o tres meses posteriores al parto), antes de proceder al despido debe solicitarse la autorización ante el Inspector de Trabajo en los términos del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo”.

Y continúa: *“La Corte Constitucional se ocupó de estudiar la razón de ser de esta especial protección, entre otras, en la sentencia CC SU-070 de 2013 donde se estimó que «[...] **la vida que se está gestando es protegida, cuando la madre goza efectivamente de sus derechos fundamentales, especialmente de su derecho al trabajo, del cual se deriva el sustento económico que le va proveer lo necesario para cuidar de su hijo por nacer»** (...).”*

Propugna la estabilidad laboral en su período de gestación y lactancia por *“eliminar de la mujer la preocupación de la pérdida del empleo y de su remuneración, para que se encuentre en mejor capacidad física, psíquica y emocional de proveer los cuidados necesarios al neonato, en protección de un bien superior constitucionalmente protegido, como lo es, la familia”,* protección que se predica **“respecto de todas las madres gestantes y lactantes, independiente del tipo de contrato que ejecutan”**²⁰.

En Sentencia de Unificación 075 de 2018 la Corte Constitucional estableció la forma como procedía la protección a la mujer gestante o lactante, dependiendo de la modalidad contractual que se involucre, así cobija los contratos a término indefinido, fijo, obra o labor y cargos de libre nombramiento y remoción.

Sobre el tipo de protección que para nuestro caso es objeto de interés allí se pontificó:

²⁰ CSJ, SL, sentencia del 24 de febrero de 2020, radicado 65862

“7.3.3. Contrato de trabajo a término fijo

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

- a. 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.***
- b. 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.*

*(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. 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** el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, **no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada**”.*

Discurriendo sobre la institución en estudio la Corte Constitucional ha establecido que ésta encuentra su fundamento en la protección a la familia y de los derechos de los niños, con base en lo cual ha dicho que: **(i)** “a la mujer embarazada se le debe brindar una especial protección estatal como **“gestadora de vida que es”**; **(ii)** “la protección a la mujer trabajadora gestante tiene como fundamento a la presunción de que la vida que se está gestando es protegida, cuando la madre goza efectivamente de sus derechos fundamentales, especialmente de su derecho al trabajo, del cual se deriva el sustento económico que le va proveer lo necesario para cuidar de su hijo por nacer”; y **(iii)** “los mandatos contenidos en los artículos 5 y 42 de la Carta Política también han sido considerados como fundamentos constitucionales del derecho aludido, gracias a la relevancia que tiene la institución de la familia, y por ende, la mujer gestante, como base de la sociedad”²¹.

²¹ Sentencias T-092 de 2016 y SU-070 de 2013

En el particular, se tiene que a demandante y demandado los unió un contrato de naturaleza laboral que, como se ha indicado a lo largo de esta decisión, se rige por las normativas de dicha estirpe, que son de orden público y, por tanto, de obligatorio cumplimiento, sin que, además, tengo efecto alguno la estipulación que afecte o desconozca el mínimo de derechos y garantías en favor de los trabajadores.

Garantías que perviven cuando se involucran servidores que fungen como administradores de sociedades anónimas como **EMPOPAMPLONA**. Al respecto la CSJ, SL, en sentencia del 30 de agosto de 2022, radicado 85917, enseñó:

“En este punto, la Sala destaca que en decisión CSJ SL5985-2014 se analizaron los artículos 198 y 440 del Código de Comercio de cara a la posibilidad de remover o revocar el nombramiento de los gerentes o administradores de las sociedades, en cualquier tiempo, y las normas que regulan el derecho del trabajo, encontrando que, al regirse el vínculo por un contrato de trabajo, no hubo error al aplicar las normas del CST relacionadas con los contratos a término fijo, su forma de terminación y la tasa de indemnización en los eventos de despido sin justa causa, lo que se soportó en las normas previstas en el CST y en la decisión CC C434-1996. Para ello se explicó:

(...) Las citadas normas del Código de Comercio efectivamente señalan la posibilidad de remover o revocar el nombramiento de los gerentes o administradores de las sociedades, en cualquier tiempo, remoción entendida como cambio de posición, cargo, responsabilidad en la sociedad, o incluso la terminación del contrato de trabajo; y la revocatoria como un acto de dejar sin efectos el mandato o la resolución a través de la cual se concedió una facultad o atributo; y en el caso de la remoción con terminación del contrato de trabajo, la efectividad de la medida debe regirse por lo establecido por las normas laborales respectivas, que en tratándose de trabajadores particulares son las del Código Sustantivo del Trabajo, CST, por cuanto este conglomerado normativo «Regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular» artículo 3; «contiene el mínimo de derechos y garantías consagradas a favor de los trabajadores», artículo 13, al punto de que no produce efecto alguno cualquier disposición que afecte o desconozca estos mínimos; disposiciones que como regulan el trabajo humano «son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables» artículo 14, tanto que en caso de conflicto entre leyes del trabajo y cualesquiera otras, se prefieren las primeras según reza el artículo 20 de la misma obra”.

Por todo lo antes descrito, teniendo en cuenta que **EMPOPAMPLONA** el 4 de febrero de 2020, momento del despido, tenía conocimiento de que la trabajadora se encontraba en período de gestación, no mediando para aquel efecto autorización previa del Ministerio del Trabajo, que su contrato de trabajo se encontraba prorrogado hasta el 12

de julio de 2020, se presume, conforme al Art. 239 del CST, **que la cesación se dio con ocasión del embarazo**, teniendo derecho a la reclamada protección.

Estando en este caso ante una presunción *iusuris tantum*²², se desplazaba a **EMPOPAMPLONA** la carga de probar que la determinación de despido de la gerente, **Maritza García García**, no tuvo fines discriminatorios; explicaciones tendientes a derruir la presunción que, como arriba se resaltó, deben ser legalmente admisibles; es decir, involucrar las enlistadas en las justas causas de terminación prevista en los Arts. 61 o 62 del CST, ninguna de las cuales objetivamente se advierte en la carta de despido del 4 de febrero de 2020 u otro instrumento válido²³; ni mucho menos se precisa el aval previo para ese efecto por parte del Ministerio de Trabajo.

De tal suerte, la Sala no encuentra razón alguna para que la demandante sea excluida de la garantía por *maternidad* prevista en la legislación laboral, la que se reafirma conforme a la doctrinal nacional e internacional supra enlistada, sin que tenga trascendencia la naturaleza de la vinculación que ostentaba.

6. Alcance del fuero de maternidad de la demandante de cara a la naturaleza del cargo que ocupaba y normas del estatuto de comercio

6.1 El punto que se presta a debate al respecto es si a la demandante, en virtud del cargo de **“confianza y manejo”** que exhibía en **EMPOPAMPLONA**, es receptora de la garantía del **“reintegro”** aneja al fuero de maternidad, pues todas las otras le son llanamente deducibles. La cognoscente optó por la negativa.

6.2 Los referidos Arts. 198 y 440 del estatuto del comercio fueron objeto de demanda constitucional, por estimar los actores, en términos generales, que la posibilidad de que los nombramientos de los Administradores de las Sociedades Anónimas, como lo es la

²² “En el ámbito jurídico las presunciones se dividen en dos: las legales y las simples o judiciales. En las primeras, se distinguen las presunciones *iusuris tantum* que admiten prueba en contrario y las presunciones *iusuris et de iure* que no admiten prueba en contrario (CC C-731-2005). En esa medida debe identificarse si esta es legal o simple, pues según sea una u otra admitirá o no prueba en contrario. En esta segunda posibilidad, se produce un desplazamiento o inversión de la carga de la prueba, dado que, quien alega el hecho no tiene que acreditarlo y es la parte contraria la que debe desvirtuarlo.

Aplicando lo expuesto al tema bajo estudio, el legislador estableció en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo una de las llamadas presunciones legales *iusuris tantum* porque admite prueba en contrario. De manera que esta le es favorable a la trabajadora, que si es despedida mientras se encuentra en el período de gestación o dentro de los tres meses posteriores al parto, le desplaza al empleador la carga de probar que la terminación no tuvo fines discriminatorios” (CSJ, SL, sentencia del 27 de septiembre de septiembre de 2021).

²³ “De otro lado, cuando una de las partes invoca una justa causa para finiquitar el contrato de trabajo, ya sea el empleador como el trabajador, tienen la obligación de informar a la otra parte, la causal o motivo de esa manifestación de voluntad, sin que posteriormente pueda alegarse válidamente causales distintas” (CSJ, SL, sentencia del 22 d febrero de 2022, radicado 71700).

demandada, fueran revocados o removidos en cualquier tiempo, soslayaba el derecho de permanencia en el empleo que garantiza el Art. 53 de la CP. Y se dio pronunciamiento expreso por la Corte Constitucional en sentencia **C-384 de 2008**, donde se declaró su exequibilidad dada *“la especial relación de confianza que surge entre el ente asociativo y tales funcionarios (los administradores y revisores fiscales)”*, pero lo cierto es que no se abordó en ese análisis -porque no correspondía- lo relativo al fuero de embarazo.

6.3 Sobre el tema debatido fueron traídos a colación por los litigantes los fallos de la Corte Constitucional **C-512 de 1996** y **C-434** del mismo año, donde, igualmente, sin involucrarse directamente la citada protección por maternidad, se estudió el Art. 232 de la Ley 222 de 1995, que así reza:

"IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE REINTEGRO.

"En el evento de despido o remoción de administradores y revisor fiscal no procederá la acción de reintegro consagrada en la legislación laboral".

En la primera sentencia aludida, entre otras motivaciones, se adujo:

"En lo que tiene que ver con los administradores, el Código de Comercio establece el principio de que sus nombramientos pueden revocarse libremente en cualquier momento. Principio que eleva a la categoría de norma de orden público, al establecer que "se tendrán por no escritas las cláusulas del contrato que tiendan a establecer la inamovilidad de los administradores... o que exijan para la remoción mayorías especiales distintas de las comunes". (inciso tercero del artículo 198 del Código de Comercio).

Es claro que esta disposición se funda en la condición de mandatarios que tienen los administradores, pues el mandato es esencialmente revocable".

"(...) Existen diversas razones para sostener que la norma demandada no quebranta el artículo 13 de la Constitución, que consagra el principio de la igualdad.

En primer lugar, es claro que a partir de la vigencia de la ley 50 de 1990, la regla general es la improcedencia de la acción de reintegro. La ley mencionada la estableció solamente para quienes al entrar en vigencia se encontraban en una situación excepcional: el haber cumplido diez años de servicios continuos.

No es, por lo mismo, admisible la tesis del demandante, de estimar la igualdad no en relación con la generalidad sino con la excepción.

De otra parte, la norma acusada contempla el caso de una categoría especial de servidores, los administradores y los revisores fiscales, no siempre vinculados por contrato de trabajo, pero siempre sometidos a las normas del Código de Comercio, cuando éstas son inderogables. En principio, no es aceptable sostener que todas las normas que regulan el contrato de trabajo sean aplicables a administradores y revisores fiscales y prevalezcan sobre las del Código de Comercio.

La norma demandada es la consecuencia necesaria de lo dispuesto por los artículos 198, incisos segundo y tercero, y 199 del Código de Comercio. Baste pensar que, si se consagrara la acción de reintegro, carecería de sentido y de eficacia lo previsto en estas normas”.

En la sentencia C- 434 de 1996, se señaló:

“No es necesario recalcar la especial relación de confianza que surge entre el ente asociativo y tales funcionarios, por lo cual no es extraño que la ley haya resuelto dar a su nexo jurídico con la sociedad un trato diferente del que la liga con el resto de sus trabajadores.

Lo que se excluye en esta norma especial no es la indemnización a la que tendrá derecho el trabajador ni las prestaciones laborales que le correspondan, todo lo cual habrá de regirse por la legislación correspondiente, sino la posibilidad de un nuevo vínculo, forzada por decisión judicial, con el administrador o revisor fiscal despedidos o removidos, pues ello implicaría que la sociedad se viera obligada a confiar la administración o la revisoría fiscal de su patrimonio e intereses, con la más amplia capacidad de decisión y manejo, a personas en las cuales no se tiene la indispensable confianza”.

En este contexto, es evidente que el derecho de la trabajadora a que se le reinstale en el cargo de gerente de **EMPOPAMPLONA**, entra en tensión con el que tienen los accionistas de la empresa de asignar un director de su plena confianza, derechos de éstos y la demandante que han sido garantizados por los órganos de cierre en estas lides.

Repasados los Arts. 67 y ss. de los Estatutos de **EMPAMPLONA** surge palmario que el cargo de gerente que ocupaba la señora **Maritza García García** se ubica en el rango de “**confianza y manejo**”, como quiera que le asistían vitales facultades de “**administración**” y “**representación legal**”, que se materializaban en funciones tan vitales como:

“Dirigir la gestión administrativa y financiera de la sociedad”, “celebrar los contratos o convenios que tiendan al cumplimiento del objeto social”, “velar por los recaudos, fondos, bienes e inversiones de la sociedad”, “nombrar y

remover a los empleados de la sociedad”, “aplicar las tarifas autorizadas por la autoridad competente”, “adquirir y enajenar a cualquier título, bienes sociales, muebles e inmuebles, gravarlos y limitar su dominio, tenerlos o entregarlos título prendario... comparecer en los procesos en que tenga interés la Sociedad... transigir los negocios sociales, recibir en mutuo cualquier cantidad de dinero, hacer depósitos en bancos, girar, extender, protestar, aceptar, endosar, cobrar, pagar, negociar cheques, letras, pagarés, bonos, cartas de porte, facturas cambiarias, certificados negociables de depósito a término y cualesquiera otros títulos valores, aceptar y ceder créditos, novar obligaciones, adquirir en el país o en el exterior equipos adecuados para el cumplimiento del objeto social, suscribir contratos de trabajo y, en general ejecutar los actos y celebrar todos los contratos que sean necesarios para la realización de los fines sociales”.

Resulta claro que el margen de administración que tenía la demandante con **EMPOPAMPLONA** correspondía a uno “específico” y no a uno en “sentido amplio”, éste que cobijaría indistintamente a cualquier servidor que cumpla funciones de administrador. El artículo 22 de la Ley 222 de 1995 definió el término administradores: “Son administradores, el representante legal, el liquidador, el factor, los miembros de juntas o consejos directivos y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten esas funciones” (CSJ, SL, 26 de febrero de 2020, radicado 53174).

Estas, entre otras competencias legales²⁴, hacen deseable para los propietarios de la Sociedad contar con una persona, a la cabeza de la misma, que les ofrezca plena seguridad, y en ese sentido la teleología de movilidad que involucra los Arts. 198 y 440 del Código de Comercio, por la cual el sistema de representación de estos entes mercantiles se edifica sobre la base de que en cualquier tiempo puedan ser removidos

²⁴ En la sentencia C284/08 la Corte Constitucional aseveró: “**3.3. Los deberes de los administradores como marco de una relación de confianza.** En orden a caracterizar el tipo de relación que vincula a los administradores con la sociedad, cabe destacar los deberes que la ley mercantil adscribe a aquellos. Contempla unos genéricos, consistentes en obrar de buena fe, con lealtad y la diligencia propia de un buen hombre de negocios, orientando sus actuaciones hacia el interés de la sociedad, teniendo en cuenta también los intereses de los asociados.

Como deberes específicos de observancia en el desempeño de sus funciones de administración prevé los de: (i) Realizar los esfuerzos conducentes al adecuado desarrollo del objeto social; (ii) velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias; (iii) velar por que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a la revisoría fiscal; (iv) guardar y proteger la reserva industrial y comercial de la sociedad; (v) abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada; (vi) dar un trato equitativo a todos los socios y respetar el ejercicio del derecho de inspección de todos ellos; (vii) abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la sociedad o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses (...).”

Del anterior catálogo de facultades y deberes, se infiere que la naturaleza de la vinculación jurídica que se establece entre la sociedad y sus administradores, comporta un amplio poder de disposición y manejo sobre los bienes e intereses de la sociedad, que genera a su vez una especial relación de confianza que ha sido destacada por la jurisprudencia de esta Corporación (...).

los representantes legales, lo contrario llevaría a un Asociado a mantener en el manejo de su patrimonio a una persona en la cual ya no confía o sencillamente ya no desean continuar porque no han producido los resultados esperados²⁵.

6.4 Con todo, estima el Tribunal que la protección materna de la demandante, en toda su extensión, **derivada de la constitución: “Artículo 43. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado”, y conforme a tratados internacionales ya identificados**, se debe superponer a los derechos de **EMPOPAMPLONA**, que involucran la libertad económica, la libre iniciativa privada y libertad de empresa, en cuanto se accederá al deprecado reintegro.

En sentencia del 25 de agosto de 2021 la CSJ, SL, radicado SL4145-2021, abordó el caso de un demandante que ocupaba el cargo de gerente de la Asociación “Usosaldaña”, quien fue despedido encontrándose en “debilidad manifiesta, por enfermedad e incapacidad”, caso en el cual “el abogado de la demandada emitió concepto sobre la no prórroga de su contrato de trabajo”. La accionada discurría, entre otras cosas, sobre la improcedencia del reintegro que estimaba contrario a los intereses y a la buena marcha de la empresa, “la cual tendría un supuesto administrador o representante, quien la manejaría y dirigiría según su voluntad o arbitrio, en tanto no tendría el aval del representado. Esta es la razón para que el legislador prohibiera el reintegro de esta clase de trabajadores (...)”.

Una vez la alta Corporación discurre sobre la protección que ameritaba el demandante al amparo del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad”, y ya adentrándose en el debatido reintegro del trabajador, adoctrinó:

“Pues bien, cierto es que tanto la Ley 222 como la Ley 361 regularon temas puntuales. La primera modificó el Libro II del Código de Comercio, expidió un nuevo régimen de procesos concursales y se dictó otras disposiciones, entre las que se encuentra lo previsto en el art 232. Por su parte, la segunda estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación «en situación de discapacidad» y también expidió otras disposiciones y, que la Ley 361 fue expedida con posterioridad a la 222.

Esta Corporación en cuanto a la exégesis del art. 232 de la Ley 222 de 1995, ha enseñado que no puede interpretarse de tal manera que cobije a aquellos trabajadores que tienen un nivel de confianza con el empleador o que ejerzan de manera genérica funciones de administración y representación, de modo tal que solo puede aplicarse en estricto rigor a quienes tengan la condición de

²⁵A propósito de la intervención de la Superintendencia de Sociedades en el trámite afecto a la sentencia de constitucionalidad C-384 de 2008.

administradores. En punto al tema, en sentencia CSJ SL, 22 nov. 2005. rad. 25141, se asentó:

Para la Corte el término “administradores” no se utiliza en un sentido amplio sino en uno específico. No fueron excluidos de la acción de reintegro todos los que ejerzan actos de administración en una sociedad, sino únicamente los que ostenten esa condición según la ley. Y cumple aquí recordar un principio elemental de interpretación del artículo 28 del Código Civil: “Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en estas su significado legal”. Pues bien, el artículo 22 de la misma Ley 222 de 1995 definió el término administradores: “Son administradores, el representante legal, el liquidador, el factor, los miembros de juntas o consejos directivos y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten esas funciones” (Subrayas fuera del texto original).

En sentencia CSJ SL2572-2015, que reiteró la CSJ SL, 30 ag. 2011, rad. 39550, se indicó:

[...] esta disposición no se puede aplicar de manera extensiva y análoga a todos los trabajadores que tengan un nivel de confianza con el empleador o que ejerzan funciones de administración, pues solo cobija a quienes realmente tengan la calidad de administradores de la empresa, en los términos del artículo 22 de la normatividad en mención, es decir, por vía de ejemplo, al representante legal, al liquidador, al factor o a los miembros de juntas o consejos, calidades que claramente no ostentó el demandante para la época de los hechos en controversia, de acuerdo con las pruebas arrimadas al proceso, máxime que tampoco se demostró que de acuerdo con los estatutos de la empresa éste fungiera como administrador (Subrayas fuera del texto original).

De acuerdo con lo expuesto por esta Corporación, de los antecedentes del caso se puede extraer, que el demandante fungió como gerente y por ello, su desempeño pudo llevarse a cabo en los términos del art. 32 del CST, tal como lo ha enseñado la jurisprudencia vertida por esta Corporación de vieja data donde se indicó:

Según lo han expresado esta Sala de la Corte y el extinguido Tribunal del Trabajo, en reiteradas decisiones, los directores, gerentes, administradores y los demás que el artículo 32 indica constituyen ejemplos puramente enumerativos de empleados que ejercen funciones de dirección o administración. Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen

funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central (CSJ, Cas. Laboral, Sent., abr. 22/61).

(...) Conviene no olvidar que la controversia en el presente caso se originó por la decisión de la empleadora de terminar el vínculo contractual, con la excusa del vencimiento del plazo fijo pactado, sin tener en cuenta las condiciones de salud que padecía el trabajador, y tal como quedó sentado al dar respuesta a los cargos primero y tercero, la decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo cimentada en una conducta discriminadora, por esa razón no es posible aplicar los parámetros que ha sentado la Corte de cara a la acción de reintegro consagrada en la legislación laboral (art. 8° del Decreto 2351 de 1965) cuya aconsejabilidad se deriva de la propia ley, a un caso de reinstalación constitucional por ineficacia de la terminación por discriminación, totalmente diferente de la acción legal de reintegro que se deriva de la norma referenciada.

Así las cosas, la «intranquilidad» que supone la asociación recurrente de cara a sus fines económicos, so pretexto de obligarla a mantener al actor en calidad de gerente cuando el vínculo contractual se pactó a un término fijo, para lo cual acude a un ataque por la senda de puro derecho, no es admitida por la Sala, pues como se dijo en la sentencia CSJ SL2586-2020, memorada al resolverse los demás cargos, descartar la protección para aquellos trabajadores vinculados por contrato a término fijo conlleva la trasgresión de normas de alta jerarquía y de amplio espectro, tales como los arts. 13, 47 y 54 de la CN y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en tanto la terminación en este caso no estuvo precedida de motivos creíbles, sino de sesgos discriminatorios.

Por lo expuesto, no es posible subsumir los contornos del presente debate, en lo previsto en el art. 232 de la Ley 222 de 1995, y por ello, la relevancia de la Ley 361 de 1997, cuyo propósito fundamental es el de promover la participación en condiciones equitativas en el ambiente de trabajo y salvaguardar la estabilidad laboral, y disuadir despidos o terminaciones de las relaciones de trabajo con fundamento en razones discriminatorias, sin que ello conlleve conceder a los trabajadores con discapacidad un derecho a permanecer en el empleo a perpetuidad (...).

Las razones vertidas en esta decisión, para privilegiar el **fuero de salud** sobre razones de conveniencia empresariales y, correlativamente, disponer el reintegro del gerente a la Asociación demandada, resultan, *mutatis mutandis*, perfectamente equiparables y deducible al **fuero de maternidad** para arribar a idéntica solución respecto de la acá demandante, **Maritza García García**, quien fuera despedida en forma **discriminatoria** con ocasión de su embarazo (Art. 239 CST), inferencia ésta no desvirtuada por la demandada.

Lo palpable es que **EMPOPAMPLONA**, en la comunicación del 4 de febrero de 2020, ignoró por completo el estado de gestación que tenía la demandante para el momento del despido, del que era amplio sabedor, incluso, como se ha visto, pretendió desconocer la realidad de una relación laboral. Al momento de la carta de despido, líneas antes transliterada, simplemente aludió a la designación del reemplazo y al vencimiento de un término estatutario, pasando por alto que el contrato laboral se había prorrogado y, finalmente, se fundó en una simple y vacía alusión a los Arts. 198 y 440 del Código de Comercio, que, como se ha visto, por sí, no tienen los alcances que la Sociedad pretendió darle en el marco de una relación subordinada. Ello se entiende como una segregación contra las mujeres en condición de gravidez, que no puede abrigarse bajo una supuesta *interinidad*.

Acá, al igual que en la litis referenciada de “*USUSALDAÑA*”, estamos frente a un caso de “**reinstalación constitucional por ineficacia de la terminación por discriminación**”, totalmente diferente a la norma de reintegro que se deriva del Art. 232 de la Ley 222 de 1985 o de los citados cánones del régimen comercial.

La garantía a la maternidad comporta uno de los pilares básicos del ordenamiento jurídico colombiano, evidenciando en su arquitectura un interés superior dirigido a la guarda y promoción de la “**gestadora de vida**”, en la forma como lo impone el Art. 43 de la Constitución Política, más aún cuando se le compagina con el Art. 25 ibídem, que dispone que “**el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado**”. La Sala Laboral de la CSJ, “*ha insistido en la necesidad de proteger la maternidad*”, grupo población que “**históricamente discriminado**”, ejerciendo “**acciones positivas**” para contrarrestar esa discriminación, debido a que el estado de gestación “*se asocia a eventuales sobrecostos generados para los empleadores o a ocasionales incomodidades de salud de la trabajadora*”²⁶. Al contrario de lo expuesto por el señor apoderado de **EMPOPAMPLONA** en su apelación, la “*protección del interés superior*” en el sub-examine no se predica de la factoría, sino de la mujer.

Reitérese: para la jurisprudencia especializada, ningún tipo de contrato o de vinculación se encuentra excluido de la protección o fuero por maternidad: la Corte Constitucional en sentencias de unificación **SU 070 de 2013** y **SU 075 de 2018**, inclusive lo hace extensivos a los cargos de “**libre nombramiento y remoción**”²⁷, donde, como se sabe,

²⁶ CSJ, SL, sentencia del 31 de mayo de 2022, radicado 74062

²⁷ “**Cuando se trata de cargos de libre nombramiento y remoción hay que distinguir dos hipótesis: (i) si el empleador tuvo conocimiento antes de la declaratoria de insubsistencia habría lugar al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, (ii) si el empleador no tuvo conocimiento, se aplicará la protección consistente en el pago de cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad**”.

la discrecionalidad y confianza son los principios que rigen la prosecución en el cargo²⁸; similar norte ha fijado el Consejo de Estado²⁹. Es decir, en estas parcelas del derecho,

²⁸En sentencia **T034 de 2007**, se adoctrinó: "(...) **4. Cargos de libre nombramiento y remoción y desvinculaciones del servicio público de empleadas en estado de embarazo o durante el puerperio.**

Por su parte, los cargos de libre nombramiento y remoción cuya situación es completamente diferente a los empleos de carrera, plantean que la vinculación, permanencia y retiro depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder.²⁸ A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de determinadas funciones previstas en el ordenamiento jurídico. Cuando no lo son, la Carta autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas que a juicio del nominador se adecuen a los requerimientos institucionales.²⁸

La persona vinculada a la administración pública mediante esta modalidad de empleo, puede ser removida de su cargo por voluntad discrecional del nominador. Por ello, tal y como lo ha considerado el intérprete constitucional en sus pronunciamientos, la estabilidad laboral de un empleado de libre nombramiento y remoción es precaria frente al vinculado mediante carrera.²⁸ Por ejemplo, en sentencia C-734 de 2000, M. P. Vladimiro Naranjo Mesa, la Corte manifestó que "En relación con la garantía de estabilidad laboral que también cobija a quienes ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, la Corte, con fundamento en la Constitución, ha decantado jurisprudencia que indica que la posibilidad de desvincular libremente en cualquier momento a esta clase de servidores, no contraría la Carta, pues su estabilidad es precaria en atención a la naturaleza de las labores que cumplen, ya que requieren siempre de la plena confianza del nominador."

Empero, este lineamiento no puede ser entendido de manera absoluta, en vista de que puede darse el caso en el que se trate de una empleada vinculada a la administración en un cargo de libre nombramiento y remoción, que al momento de la desvinculación se encuentre en estado de embarazo, cuestión que debe ser armonizada a partir de la especial protección que la Constitución Política brinda a las mujeres en ese estado.

La especial protección constitucional a la mujer durante el período de gestación y después del parto y la prohibición de discriminación por esa razón, se garantiza con particular énfasis en el ámbito laboral (Arts. 43 y 53 de la Constitución), como quiera que "la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas".²⁸ Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo, a menos que exista una razón suficiente y constitucionalmente admisible que permita su desvinculación, diferente por supuesto a su estado de embarazo.

Bajo este contexto, el Tribunal Constitucional ha señalado que el fuero de maternidad no sólo involucra prerrogativas económicas en favor de la trabajadora embarazada, sino también garantías de estabilidad en el empleo, por lo que los despidos en ese período se presumen que son consecuencia de la discriminación que el ordenamiento jurídico reprocha (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 239). De esta forma, le corresponde al empleador desvirtuar tal presunción, explicando de manera suficiente y razonable que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causa del embarazo, sino que se presentó una razón objetiva que lo habilitó para efectuar la desvinculación, cuestión que desde la perspectiva constitucional resulta plausible y no vulnera derechos fundamentales.

Ahora bien, esa protección reforzada también se predica de las trabajadoras que se encuentran vinculadas con la administración en cargos de libre nombramiento y remoción, no obstante, su estabilidad precaria. Sobre este aspecto, esta Corporación ha dejado en claro que la estabilidad reforzada en el empleo se aplica tanto a la mujer que se encuentra vinculada mediante contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.²⁸ En consecuencia, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a una mujer embarazada, así se trate de cargos de libre nombramiento y remoción, a menos que el nominador justifique adecuadamente que el retiro es

igualmente se privilegia la protección a la maternidad sobre consideraciones que de ordinario permitirían la movilidad laboral, como son los conceptos de “*confianza*” y “*libre remoción*”.

EMPOPAMPLONA en sus argumentos de descargo a la presente acción, se ha remitido insistentemente a la *sentencia* de la Corte Constitucional **SU-03 de 2018**, donde se concluye como “**premisa general**” que “**los empleados públicos de libre nombramiento y remoción no gozan de estabilidad reforzada**”, “**como consecuencia, bien, de las funciones a su cargo o de la suma confianza que exige su labor**”.

Al respecto es necesario aclarar que no obstante la demandante tener la calidad de “*servidora pública*”, no se le puede catalogar como “*empleada pública*”, que es una categoría diferente³⁰. El cargo que ejercía la señora **Maritza García García** para la demandada era el de trabajadora particular, como atrás ha sido objeto de análisis.

Con todo, como acá se ha propuesto, sí resulta en parte pertinente la discusión que se involucra, pues en el fondo se confronta la estabilidad reforzada vs. empleados de

necesario e indispensable por una razón ajena al embarazo, lo cual deberá expresarse en el acto administrativo que ordene la desvinculación.

Con base en lo anterior, se concluye que la especial protección constitucional de la trabajadora durante el período de gestación ó dentro de los tres meses siguientes al parto, cualquiera que sea el tipo de vinculación (contrato de trabajo, carrera administrativa ó libre nombramiento y remoción), impone una carga argumentativa específica del acto administrativo que retira del servicio a la mujer en estado de gravidez, de tal forma que la finalización de la relación laboral obedezca a razones ajenas al embarazo” (resalta la Sala).

²⁹Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, sentencia del 1^a de junio de 2006, **radicación número: 25000-23-25-000-2002-12291-01(8064-05)**, allí se adujo: “*Para que operen efectivamente las normas protectoras de la maternidad es necesario que la entidad en donde la empleada preste sus servicios personales tenga pleno conocimiento del estado de embarazo de la servidora, quien debe informarlo en forma oportuna y mediante prueba que así lo acredite. En esas condiciones, la Sala considera que en el presente caso se infringió la ley, pues el nominador no podía ejercer válidamente la potestad de libre nombramiento y remoción para retirar del servicio a la actora sin que mediara una justa causa y que ella obligara además a su desvinculación, es decir, que en tal providencia debió explicitarse el motivo por el cual se procedía a terminar la relación laboral, ya que está demostrado que la demandante se encontraba en estado de gravidez al momento en que se le retiró del servicio. De igual manera, se incurrió en violación del precepto consagrado en el art. 21 del decreto 3135 de 1968 el cual dispone que durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto sólo podrá efectuarse el retiro por justa causa comprobada por resolución motivada. Sin tales formalidades se presume que el retiro se ha efectuado por motivo del embarazo. Verificada la ilegalidad del acto administrativo de insubsistencia en razón de la especial presunción que dispuso la ley para el caso de la maternidad y el fuero por la misma contingencia, su declaratoria de nulidad tiene los efectos, como la de cualquier acto, de retrotraer la situación al estado anterior. Por ello el restablecimiento implica necesariamente el reintegro al cargo que ocupaba la servidora y el pago de todos los emolumentos dejados de percibir desde el retiro hasta el momento del reintegro, y no sólo por el término durante el cual estuvo amparada por el fuero de maternidad, como lo dispuso el a quo”.*

³⁰Art. 123 de la Constitución Política.

confianza y manejo, problemática que de manera similar se presenta en los campos privado y público.

Ha de decirse que lo resuelto en la citada Sentencia de Unificación, en lo que acá comporta, NO resulta asimilable. Y como argumento principal se tiene que la misma Corte Constitucional en decisiones específicas ya identificadas, en que directamente se involucran el fuero de *maternidad* y, además, puntualmente las calidades de empleados públicos con las variables de confianza y libre nombramiento y remoción, como se vio, privilegia, en rango de ratio *decidendi*, el fuero de maternidad. Por tanto, a nivel de hermenéutica constitucional, no es factible acoger la interpretación restrictiva que propone la demandada, cuando otras decisiones de la misma Autoridad, en específico y con ribetes de Unificación especializada, ya decidió, y justamente, privilegiando el derecho de la mujer gestante y lactante; lectura ésta, se insiste, de tono progresista social que es de carácter vinculante, pues precisamente es a la Corte Constitucional a quien estructural y materialmente se le ha asignado el deber de asegurar en forma directa la “*guarda de la integridad y supremacía de la Constitución*”³¹ (Sentencia SU355/20).

Por otra parte, el recorrido fáctico y problemático de la **SU03/18**, se concentra en la condición de “*prepensionado*” de un ciudadano, que no involucra fuero de maternidad, donde termina descartándose la protección constitucional, al adoctrinarse que “*Cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez*”, lid evidentemente no asimilable a la nuestra.

7. El amparo concreto a la demandante

7.1 Sobre el resguardo a dispensar a la señora **Maritza García García**, el Juzgado optó por la “**protección intermedia**”, que jurisprudencialmente desarrolló la CSJ, SL, en

³¹ Como lo sostuvo el mismo Tribunal en la **Sentencia T-292 de 2006**³¹ al discutir sobre sus facultades: “*La Corte Constitucional, como órgano de cierre de la jurisdicción constitucional, tiene precisamente atribuciones jurídicas para asegurar que los mandatos de la Carta sean eficaces y prevalezcan en nuestro ordenamiento. Al ser la responsable de mantener la integridad y supremacía de la norma superior, sus determinaciones resultan ser [en muchos casos] fuente de derecho para las autoridades y particulares, [especialmente] cuando a través de sus competencias constitucionales establece interpretaciones vinculantes de los preceptos de la Carta. La interpretación de la Constitución, -que por [lo] demás permite materializar la voluntad del constituyente-, tiene, por consiguiente, como propósito principal, orientar el ordenamiento jurídico hacia los principios y valores constitucionales superiores*”. (Subrayas fuera del original)”.

sentencia 38239 del 25 de marzo de 2015, **en los contratos a término fijo por vencimiento del plazo pactado**. Al respecto sentó la misma alta Corporación:

*“Conforme a esta sentencia, en tratándose de **contratos de trabajo a término fijo**, cuya vencimiento sobrevenga para la época en que la trabajadora se encuentra en estado de embarazo o durante las semanas posteriores al parto, como una «modalidad de protección intermedia» de la maternidad, se debe garantizar la vigencia del contrato de trabajo a término fijo durante el periodo de embarazo y por el término de la licencia de maternidad post parto que se determine en la situación concreta, y vencida dicha vigencia adicional, si la intención no es prorrogar el contrato, fenecerá la vinculación sin ninguna formalidad adicional, **siempre que en este último caso se haya dado el preaviso establecido en la Ley antes del vencimiento del plazo fijo pactado inicialmente**, solución que a juicio de esta Corte resguarda tanto la naturaleza especial de los contratos de trabajo a término fijo, la libertad empresarial de contratación, así como la protección especial a la maternidad.*

Igualmente aclaró la Corte que en el evento en que el empleador termine el contrato de trabajo durante ese periodo adicional, debe entenderse que el contrato permaneció vigente hasta la finalización de la licencia de maternidad, por lo que procede el pago de los salarios y demás prestaciones sociales legales y extralegales dejados de percibir durante dicho lapso”³².

En ese contexto consideró la falladora que la manera más atendible de protección era garantizar la cancelación de los créditos laborales a la demandante hasta el momento de cumplimiento de la licencia de maternidad, 31 de agosto de 2020; adicionándola con la indemnización de 60 días de trabajo que contempla el Art. 239-3 del CST.

Sub-regla jurisprudencial que no era deducible en el específico, puesto que, si bien tiene aplicación en contratos de trabajo a término fijo, es presupuesto *sine qua non* que termine por vencimiento del plazo fijado, y siempre que dentro del término que le confiere la Ley al empleador noticie su decisión de no prórroga, como antes se subraya. En las condiciones del informativo, quedó demostrado que el fenecimiento del vínculo laboral de la demandante lo fue de manera unilateral y sin justa causa; es decir, no obedeció, al vencimiento del plazo fijo pactado, figuras jurídicamente no asimilables³³, por lo que,

³² CSJ, SL, sentencia del 15 de abril de 2015, radicado 44397

³³“Necesario es recordar que el vencimiento del plazo fijo pactado no puede asimilarse a un despido, es relevante citar el pasaje pertinente de la sentencia CSJ SL, 3 jul. 2008, rad. 33396, y en el que se señaló: “Según lo preceptuado en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6° del Decreto 2351 de 1965, y posteriormente subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, **existen varios modos legales de terminación del contrato de trabajo que se enlistan en esta normatividad, dentro de los cuales se cuenta para lo que interesa al recurso de casación, con la expiración del plazo fijo pactado -literal c)- y la decisión unilateral en los casos de los artículos 7° del Decreto Ley 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990 –literal h-**, donde no es dable confundir estas dos formas de finalización del vínculo y entrar a calificar el vencimiento del plazo como un “despido”, pues mientras la del literal

en todo caso, ante tal circunstancia lo procedente era la declaratoria de su ineficacia y el consecuente reintegro de la trabajadora³⁴.

7.2 Lo expuesto en precedencia, y teniéndose que señora **Maritza García García** fue despedida de manera unilateral y sin justa causa, y que, además, **la raíz eficiente para su despido la fue su estado de embarazo**, determinan que el Tribunal revoque en lo pertinente la sentencia objeto de apelación, para en su lugar condenar a **EMPOPAMPLONA** a la súplica principal de reintegrarla al cargo que tenía al momento del despido, 4 de febrero de 2020, o a uno de igual o superior categoría; reintegro que lleva consigo el pago de salarios, descansos y demás prestaciones dejadas de percibir desde el momento del despido, hasta el día en que se haga efectiva la reinstalación; con la correspondiente indexación³⁵. Así mismo, **EMPOPAMPLONA** deberá efectuar el pago de las cotizaciones correspondientes al sistema integral de seguridad social durante el período atrás señalado. Todo bajo la consideración de que el contrato de trabajo se viene prorrogando sucesivamente del 23 de julio de 2018, al 23 de julio de 2019, al 23 de julio de 2020, al 23 de julio 2021, al 23 de julio de 2022 y continúa al 23 de julio de 2023. Valga anotar que el derecho al reintegro no puede verse obstaculizado por las elucubraciones del Juzgado alusivas a la estructura de la demandada, que son de exclusiva responsabilidad de ésta superar, a consecuencia precisamente de su actuar contrario a derecho, no encontrándonos ante una de las situaciones objetivas que la jurisprudencia pone de presente a ese respecto, y donde se han acuñado los términos “*imposibilidad física y jurídica*” que lo inviabilicen, como serían, por ejemplo, el fallecimiento de la demandante o la liquidación o extinción de la demandada³⁶.

Se precisa que estos pagos se deben verificar conforme la demandante percibía su remuneración al momento de su despido, misma remuneración que se debe tener en cuenta para efectos de reintegro, donde se compromete un “*sueldo base*” **\$7.902.000** y, como se reclama en la alzada, “*gastos de representación*” por valor de **\$1.350.000**, que sin razón válida fueron excluidos por la instancia, si lo fuera el hecho de la no prestación del servicio, naturalmente ninguna liquidación en favor de la demandante perviviría (guarismos tomados de “*desprendible de nómina*” de la demandante, “*mes de enero de 2020*”, aportados por **EMPOPAMPLONA** en la contestación de la demanda, archivo 14 del expediente digital de 1ª instancia).

Es de resaltar que la declaración de ineficacia del despido resulta congruente con la

c) requiere desde el momento de la celebración del contrato de trabajo, el concurso de voluntades para pactar una duración determinada o fija, en el evento del despido la terminación se origina en la voluntad unilateral del empleador de poner fin a la relación laboral con o sin justa causa” (Negrilla fuera de texto). CSJ, SL, sentencia del 13 de septiembre de 2017.

³⁴ CSJ, SL, sentencia del 20 de octubre de 2021, radicado 80343

³⁵ CSJ, SL, sentencia del 9 de mayo de 2018, radicado 56134

³⁶ CSJ, SL, sentencia del 29 de junio de 2022, radicado 90123

condena a 60 días de salario declarada por el Juzgado conforme al Art. 239-3 del CST³⁷.

8. Otras decisiones

En torno a otras condenas que de esta sede demanda el representante de la parte actora con fundamento en facultades *ultra y extra petita*, indíquese que tales actuaciones son exclusivas de los jueces de única y primera instancia; los jueces de segunda instancia no podemos hacer uso de ellas al no estar contempladas dentro de nuestras funciones legales, salvo cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, siempre y cuando hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, que no es el caso (Art. 50 CPT y SS, Sentencia C-662-98)

Al haber prosperado parcialmente la apelación de la demandante, no se hace condena en costas a su favor en esta segunda instancia. (Art. 365-3,4 y 5 del CGP).

IV. DECISION

En armonía con lo expuesto, **LA SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR parcialmente la sentencia dictada por el Juzgado Segundo Civil/Laboral del Circuito de esta ciudad en audiencia celebrada el 22 de septiembre de 2022, dejando sin efecto sus ordinales segundo, cuarto, quinto, séptimo y décimo primero, para, en su lugar:

DECLARAR que entre la demandante, **MARITZA GARCÍA GARCÍA**, y la demandada, **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA - EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.-**, existe un contrato de trabajo a término fijo de un año, el cual se viene prorrogando sucesivamente así: del 23 de julio de 2018, al 23 de julio de 2019, al 23 de julio de 2020, al 23 de julio 2021, al 23 de julio de 2022 y continúa al 23 de julio de 2023.

³⁷ "Respecto a la incompatibilidad de la condena de reintegro y la indemnización, se advierte que tampoco le asiste razón al censor, como quiera que el numeral 3.º del artículo 239 del CST prohíbe el despido de las trabajadoras por razón de su estado de embarazo o lactancia y les otorga el derecho al pago de ese beneficio, y el 241 *ibidem* establece la ineficacia del despido durante los descansos remunerados. Se trata, por lo tanto, de una sanción que es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora con ocasión de la ineficacia de la terminación contractual, y que se impone por no solicitar la autorización administrativa pertinente (CC SU075-2018)". (CSJ, SL, sentencia del 31 de mayo de 2022, radicado 74062)

CONDENAR a la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA S.A. E.S.P -EMPOMPAMPLONA S.A. E.S.P.-** a **REINTEGRAR** a la señora **GARCÍA GARCÍA** al cargo que tenía al momento del despido, 4 de febrero de 2020, o a uno de igual o superior categoría; reintegro que lleva consigo el pago de salarios, descansos y demás prestaciones sociales dejadas de percibir desde el conocido despido, hasta el día en que se haga efectiva la reinstalación, sumas que deberán ser indexadas a la fecha de su pago, tal como se explicó en la parte motiva de esta decisión. Igualmente, se deben efectuar por la demandada el pago de las cotizaciones correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral de la demandante por todo el tiempo reseñado.

ABSTENERSE de desatar grado jurisdiccional de consulta.

SEGUNDO: COSTAS como dijo en la parte considerativa.

TERCERO: DEVOLVER, en su oportunidad, la actuación al Juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

JAIME ANDRÉS MEJÍA GÓMEZ

JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO

NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS

Firmado Por:

Jaime Andres Mejia Gomez

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

002

Tribunal Superior De Pamplona - N. De Santander

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: **573955e1ee9ff5355a97af82fc252d6ad0b51059c94d2f4be6ca9896fc6e6d91**

Documento generado en 24/03/2023 11:40:33 AM

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