

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

Florencia - Caquetá, Veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL - ÚNICA INSTANCIA
ACCIONANTE:	PAOLA ANDREA CARRANZA RODRIGUEZ
ACCIONADO:	SOMOS ENERGIA ZOMAC S.A.S.
RADICACIÓN:	18-001-41-05-001-2021-00094-01
PROVIDENCIA:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

ASUNTO

Procede el Juzgado a resolver el grado jurisdiccional de consulta contra la sentencia proferida el día seis (06) de septiembre de dos mil veintiunos (2021), por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Florencia, dentro del asunto de la referencia, que se hará por escrito de conformidad a lo expuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

I. ANTECEDENTES

La señora PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ, actuando a través de Apoderado Judicial, interpuso demanda ordinaria laboral en contra de la empresa SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS, con el objetivo que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el primero (1) de junio de 2019 y fue terminado unilateralmente y sin justa causa por el empleador el doce (12) de noviembre de 2020. De igual forma se declare la ineficacia del despido unilateral por estado de embarazo de la trabajadora, el cual se hizo sin la autorización de Ministerio del Trabajo. Por último, se condene a la sociedad empleadora a reintegrar a la trabajadora demandante y al pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

Para sustentar las pretensiones, la parte demandante narra los hechos que se exponen a continuación:

1. Que el primero (1) de junio de 2019, la demandante PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ inició a laborar como “islera de estación de servicio” en el establecimiento de comercio denominado estación de servicio EL ROBLE, de propiedad de la sociedad SOMOS ENERGÍA S.A.S., vinculada mediante contrato laboral verbal.
2. Que la demandante cumplía como funciones, entre otras, la de suministrar gasolina a los vehículos que llegaban a comprar, limpiar los vidrios de esos carros, asear la estación de

servicio y sus baños de uso público, brindar servicio al cliente (agua o café), y recibir y manejar el dinero producto de la venta del combustible durante cada turno.

3. Que el día 31 de marzo de 2020, el personal directivo de la empresa elaboró e hizo firmar a PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ un documento dirigido a NELSON DUQUE, Gerente de la empresa SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS, en el que ella supuestamente manifestaba su renuncia al trabajo a partir del primero (1) de marzo de 2020, con la intención de la empresa de intentar una subrepticia e ilegal suspensión de los contratos de trabajo, sin autorización previa del Ministerio de Trabajo.
4. Que, el 28 de mayo de 2020, el Gerente de la sociedad SOMOS ENERGÍA S.A.S., propietaria del mencionado establecimiento, firmó con la trabajadora PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ, un contrato laboral escrito, a término indefinido, que inicio ese mismo día.
5. El once (11) de noviembre de 2020 la demandante se realizó una prueba de embarazo (de orina), que dio resultado positivo; noticia que decidió compartir con los compañeros CARLOS RUBIANO, KEVIN PARRA Y DIRMODIA MUÑOZ; esta última es prima de la esposa de ALEXANDER DUQUE, socio de la sociedad SOMOS ENERGÍA S.A.S. y copropietario del establecimiento de comercio estación de servicio El Roble, en el que trabajaba la demandante.
6. Que el día 12 de noviembre de 2020, la demandante fue citada a las nueve de la noche (09:00 p.m.), cuando recibiría turno, a la oficina administrativa de la estación de servicio El Roble, y ahí el señor ALEXANDER DUQUE, estando presente el empleado CARLOS ARDILA, le manifestó que unilateralmente daba por terminado su contrato laboral. Ella preguntó por el motivo de esa decisión y él le expresó que era una decisión ya tomada por la empresa. En consecuencia, le presentaron la carta de despido.
7. Que el día (13) de noviembre de 2020, a las 2:30 p.m., la demandante entregó copia del resultado del examen de embarazo al señor JHONIDER GUZMÁN, en presencia del señor ALEXANDER DUQUE, quienes hicieron caso omiso de esa información, como ellos mismos lo corroboran en la respuesta emitida el día 12 de diciembre de 2020.
8. Que el día 18 de noviembre de 2020, la demandante se dirigió a la farmacia FAMI, donde fue atendida por el médico HERNÁN ALFREDO RUEDA TORRES, quien le realizó el examen médico de egreso laboral, y a quien ella también le manifestó su estado de gravidez, mostrándole también el resultado positivo del examen de embarazo.

II. ACTUACIÓN PROCESAL

Con Auto Interlocutorio N° 386 del 09 de junio de 2021 (pdf 10AutoAdmiteDemandaOrd2021-00094), el Juzgado de Pequeñas Causas Laborales de Florencia-Caquetá, admitió la demanda ordinaria de única instancia, y en razón al trámite de notificación el día 24 de agosto de 2021 se llevó a cabo audiencia de contestación de demanda en los siguientes términos:

En contestación de demanda la sociedad SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS, a través de apoderado, manifestó que entre las partes se celebró fue un contrato escrito a un mes desde el 07-06-2019 hasta 07-07-2019, y se prorrogó de manera automática hasta el 30 septiembre de 2019, que el 31 de marzo de 2020, la demandante renunció voluntariamente y el 01 de octubre se suscribió un contrato escrito a término indefinido.

También refiere que, el día 28 de mayo de 2020 inició un nuevo contrato de trabajo y que el 12 de noviembre de 2020, fue despedida, con la advertencia que el empleador no sabía del estado de embarazo de la demandante PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ, pues no había sido notificado del estado de embarazo ni verbalmente ni por escrito, ni era un hecho notorio y por ultimo manifiesta, que la demandante llevó la prueba de embarazo después de que se le terminó el contrato. No propuso excepciones de fondo.

A continuación, se declaró fracasada y superada la etapa de conciliación, se resolvió no estar llamada a prosperar las excepciones previas de “ Inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones”, se agotó la etapa de saneamiento, fijación del litigio, decreto y práctica de pruebas, donde se recibió los testimonios de CLAUDIA BENÍTEZ AMÉZQUITA, KEVIN DARIAN PARRA ARANGO, LISBETH TATIANA MERCHÁN ARTUNDUAGA, ALEX DUQUE, CARLOS FRANCISCO ARDILA SAENZ Y se declaró clausurado el debate probatorio y recibieron los alegatos de conclusión.

III. DECISIÓN DEL JUZGADO

Agotadas las diferentes etapas del juicio, el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de la ciudad, mediante Sentencia del seis (06) de septiembre de 2021 declaró entre la demandante PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ como trabajadora y la sociedad SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS, como empleadora, existió contrato de trabajo y en consecuencia, ABSOLVIO a la sociedad SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS de las demás pretensiones.

Para llegar a esta decisión, el A Quo abordó los presupuestos legales para la declaratoria de un contrato de trabajo, en primer lugar a término fijo desde el 07 de junio al 30 de septiembre de 2019, el

cual pasó a ser a término indefinido desde el 01 de octubre de 2019 al 12 de noviembre de 2020, en virtud del cual, la demandante prestaba sus servicios subordinados a la sociedad SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS como “Islera en la estación de servicio El Roble”, con un salario para el año 2020 de \$877.803 mensuales. A su turno, y descendiendo al caso en concreto, se consideró que la demandante PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ no es favorecida con el fuero de maternidad, de conformidad con las pruebas testimoniales y documentales que llevaron a dilucidar al Juez *A-quo*, que la sociedad empleadora SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS no estaba enterada del embarazo de la trabajadora antes de hacer el despido.

IV. ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA

Dentro del término concedido la parte actora a través de su apoderado judicial hizo uso de dicha prerrogativa tal y como se evidencia en el pdf. 06 del cuaderno de consulta.

V. CONSIDERACIONES

En primer lugar se precisa que, en el presente asunto, los llamados presupuestos procesales se encuentran debidamente establecidos y al no existir ninguna causa de nulidad adjetiva que dé al traste con el asunto bajo estudio, es procedente el estudio del grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida de fecha 06 de septiembre de 2021, por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de la ciudad, por haber sido el mismo totalmente adverso a las pretensiones de la demandante, acorde con lo regulado en el artículo 69 del Estatuto Procesal Laboral y la Sentencia C-424/15.

PROBLEMA JURÍDICO

Para resolver el grado jurisdiccional de consulta, el Despacho deberá verificar, en primer lugar, si entre la señora PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ, como trabajadora, y la sociedad SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS, como empleador, existió un contrato de trabajo en los extremos temporales del 07 de junio de 2019 al 12 de noviembre de 2020 y su despido injustificado por parte del empleador, por encontrarse en estado de embarazo. En caso de prosperar dichas pretensiones se estudiará si procede o no ordenar el pago de unos emolumentos que se están reclamando, como las indemnizaciones de los artículos 65 y 239 del C.S.T. y ss, perjuicios morales, psicológicos, salarios, prestaciones sociales y reintegro, para establecer si hay lugar a confirmar o revocar la sentencia emitida por el Juzgado de Pequeñas Causas Laborales de la ciudad, que negó las pretensiones.

DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

Nuestro Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 22 señala que el “*Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración*”.

Para que exista contrato de trabajo, es necesario que concurren los elementos que enseña el artículo 23 ibídem, subrogado por el artículo 1° de la ley 50 de 1990, a saber:

- ...a) *La actividad personal del trabajador, es decir, realizar por sí mismo;*
- b) *La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y*
- c) *Un salario como retribución del servicio”.*

Por su parte, el artículo 24 de la misma obra, modificado por el artículo 2° de la Ley 50/90, señala que, probada la prestación personal del servicio, los restantes elementos se presumen. Presunción que por ser legal y no de derecho, puede ser desvirtuada por quien se vea afectado, acreditando que la relación estuvo desprovista del elemento subordinación o dependencia.

La Honorable Corte Suprema de Justicia, refiriéndose a la llamada ventaja probatoria que otorga la presunción del artículo 24 ha estimado que:

“La presunción legal a que se refiere el artículo 24 no define necesariamente la contienda, con imposición de derecho. Su virtud consiste en revelar al trabajador de toda otra actividad probatoria, en torno a la existencia del vínculo contractual; pero si la única que está obligado a desplegar conllevar la negación de la subordinación, mal puede lograrse el reconocimiento de un contrato de trabajo. Todavía más: si la presunción resulta desvirtuada por cualquier otra probanza, así provenga ella del propio trabajador, el resultado desestimatorio será el mismo, pues una cosa es la ventaja probatoria que implica la presunción legal y otra muy distinta la definición de la litis por el mérito de las pruebas”.

De lo anterior, podemos afirmar que cuando el trabajador demuestra la presentación personal del servicio se presume la existencia del contrato de trabajo, siempre que no se desvirtúe tal presunción acreditada la existencia de otros elementos que desnaturalice su esencia.

CASO CONCRETO

Así las cosas, tenemos que la parte actora PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ demandó a la sociedad SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS en aras de declararse la existencia de un contrato de trabajo en los extremos temporales del 07 de junio de 2019 al 12 de noviembre de 2020, ejecutando las labores como “Islera en la estación de servicio El Roble”, con un salario para el año 2020 de \$877.803 mensuales y que fue despedida sin justa causa por parte del empleador en estado de gravedad; mientras que, la parte accionada presentó oposición a todas las pretensiones argumentando que la demandante fue despedida sin tener conocimiento del estado de embarazo y que fue indemnizada ante el despido injusto.

Corresponde entonces analizar cada uno de los medios de prueba oportuna y legalmente aportados a este asunto para establecer la existencia o no de la relación laboral que predica la demandante y si existió un despido injusto por parte de la sociedad SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS en el estado que se encontraba la demandante, en el período anunciado en el escrito de demanda.

i). Del contrato de trabajo.

De la documental aportada al plenario por las partes, se logró acreditar que entre la señora PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ como empleada y la sociedad SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS - como empleador, existió un contrato en primer lugar a término fijo desde el 07 de junio al 30 de septiembre de 2019, el cual pasó a ser a término indefinido desde el 01 de octubre de 2019 al 12 de noviembre de 2020, prestando sus servicios como “Islera en la estación de servicio El Roble”, con un salario para el año 2020 de \$877.803 mensuales.

Efectivamente, el señor NELSON DUQUE, representante legal de la sociedad SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS, en sus declaración manifestó que entre las partes existieron varios contratos, el primer contrato a término fijo por un mes, del 07 de junio de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2019, un segundo contrato a término indefinido del 01 de octubre de 2019 hasta el 31 de marzo de 2020, fecha en la cual, la demandante PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ renunció y un tercer contrato a término indefinido, del 28 de mayo de 2020 hasta el 12 de noviembre de 2020, fecha en la cual se dio la terminación unilateral por parte del empleador. Situación que fue corroborada en los testimonios de los señores KEVIN DARIAN PARRA ARANGO, CLAUDIA BENÍTEZ AMÉZQUITA y ALEXANDER DUQUE, quienes manifestaron que la demandante fue contratada desde el mes de junio de 2019 hasta el 12 de noviembre de 2020 para realizar funciones como islera en la estación de Servicios el Roble y que fue despedida sin justa causa.

Según la Corte, la subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos. Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos del trabajador.

Entonces, no existe duda que existieron los tres (3) elementos esenciales que definen un contrato de trabajo, como son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación o dependencia y al probarse la existencia de los mismos, se convierte en realidad la presunción legal de la relación laboral, por tal razón, en el presente caso, se configuro la existencia de contrato de trabajo, en primer lugar a término fijo desde el 07 de junio al 30 de septiembre de 2019, el cual pasó a ser a término indefinido desde el 01 de octubre de 2019 al 12 de noviembre de 2020, donde la demandante prestaba sus servicios subordinados a la sociedad SOMOS ENERGÍA ZOMAC SAS como "Islera en la estación de servicio El Roble", con un salario de \$877.803 mensuales, conforme las pruebas testimoniales y documentales arimada al plenario, como es el contrato a término indefinido No. 16, certificación de afiliación de la EPS MEDIMAS, oficio terminación contrato de trabajo 12 de noviembre de 2020, desprendible de nómina noviembre de 2020, liquidación de prestaciones sociales, solicitud de reintegro de fecha 17 de noviembre de 2020 y respuesta a la petición del 17 de noviembre de 2020.

ii) Del despido sin justa causa y el pago de la indemnización del artículo 239 del CST:

La parte actora solicita se declare la ineficacia del despido por parte de la sociedad SOMOS ENERGÍA ZOMAC S.A.S, por haberse realizado el 12 de noviembre de 2020 cuando se encontraba en estado de embarazo, como acto discriminatorio en su contra por parte del empleador ya que éste tenía conocimiento de dicho estado, y no solicitó la autorización de Ministerio del Trabajo.

Para abordar este tema es pertinente trae a colación lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1822 de 2017, que *"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..."*, es decir la norma en mención prevé una presunción legal a favor de la trabajadora en estado de gravidez, garantía frente a la cual la jurisprudencia de la Corte

Constitucional en sentencia SU075 de 2018, ha señalado que esta protección es un mandato superior que se deriva de cuatro fundamentos constitucionales: (i) *el derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad -artículo 43*, (ii) *la protección a la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral - artículo 13*, (iii) *la garantía al mínimo vital y a la vida*, y (iv) *la relevancia de la familia en el orden constitucional*.

Según sentencia SU075 de 2018 de la Corte Constitucional, respecto de la mujer embarazada en contrato a término indefinido, refiere lo siguiente:

“(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013. Por consiguiente, 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. (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. (iii) 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. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral”.

iii) De la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad.

Frente a este tópico, es pertinente recordar que su fundamento parte de la propia Constitución Nacional que en su artículo 13 consagra el principio de igualdad, de donde se deduce que está prohibida cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral de la mujer en estado de gestación o en etapa de lactancia; situación reiterada en el artículo 43 superior, en donde se dispone la protección

constitucional del derecho a la estabilidad laboral en el empleo, a partir de la especial protección y asistencia a las trabajadoras por parte del Estado, durante el embarazo y después del parto.

Ahora bien, el punto que deberá abordar este operador judicial a continuación es el referente si estamos o no ante un despido discriminatorio motivado por el estado de embarazo de la trabajadora, o como lo indicó la parte demandada, esta circunstancia no tuvo ninguna incidencia a la hora del finiquito contractual porque el estado de gravidez era desconocido para él.

Con relación al trato discriminatorio la Corte Constitucional en la sentencia SU-075- 2018, indicó:

“...es una violación del derecho al trabajo, ya que la condición de mujer y los costos de la reproducción hacen que se interrumpa, de forma definitiva, el ejercicio de la labor por el despido. Entonces, la desigualdad está relacionada con que la contratación de mujeres que ejerzan dos roles simultáneamente, uno reproductivo y otro como trabajadora, se ha percibido como un detrimento del objetivo productivo y eficiente de una empresa. En estos términos, el ejercicio de la maternidad se ha visto como una desventaja en el ámbito laboral, de ahí que la medida de la estabilidad laboral reforzada busca superarla mediante el otorgamiento de un privilegio.”

A ello se debe que el artículo 240 del estatuto laboral, establezca que, para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo. Este permiso solo se puede conceder con fundamento en alguna de las justas causas de terminación que el empleador puede alegar, las cuales se encuentran previstas en el artículo 62 de la misma codificación.

Fluye claro entonces, como lo expuso la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al analizar los efectos del despido de la mujer embarazada sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo que, no son otros distintos de la declaratoria de la ineficacia del despido, esta es la recta interpretación que se ha hecho del artículo 239 del CST, así lo expuso en la sentencia con radicación No. 13812 del 27 de junio de 2000, la que hasta el momento conserva vigencia:

“El precepto en mención establece dos cuestiones fundamentales: en primer lugar, consagra una prohibición terminante a cualquier empleador de despedir a toda trabajadora por causa de su embarazo o lactancia; en segundo lugar, contempla la presunción de que el despido se ha efectuado por tal motivo cuando ha tenido ocurrencia, sin autorización del inspector de trabajo, dentro del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto. Esto es, ningún

empleador puede desvincular a una trabajadora teniendo como único motivo la preñez, el alumbramiento o la lactancia.

Si la terminación unilateral del vínculo laboral dispuesta por el empresario se produce sin la autorización gubernamental de rigor, dentro del lapso previsto en dicha norma, se presume que tiene como única motivación el estado de gravidez o la lactancia. Pero si a pesar de haber omitido el patrono tal permiso administrativo acredita en juicio que esa no fue la real razón del despido, vale decir, desvirtúa la presunción que pesa en su contra, operan las consecuencias indemnizatorias señaladas en los artículos mencionados.

(...) Ahora bien. Si el empleador afirma que, a pesar de no haber obtenido la autorización gubernamental, el despido no estuvo inspirado en el hecho de embarazo o lactancia, tiene la carga de la prueba de demostrarlo en el proceso toda vez que pesa una presunción legal en su contra si la desvinculación se produce durante el embarazo o los tres meses posteriores al parto.

En este punto importa detenernos en las subreglas que la Corte Constitucional fijó en la sentencia SU-070 de 2013 reiterada en la SU-075 de 2018, para establecer el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, en la referida providencia aquella corporación unificó y sintetizó las pautas normativas aplicables al asunto, estableciendo dos reglas frente al tema, así:

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

De acuerdo con ello, el derecho a la estabilidad laboral reforzada se configura cuando se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero, el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa.

Con relación a la prueba del conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo, en la sentencia SU-075 de 2018, se explicó que *“deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador; por tal motivo, esa Corporación sostuvo que no existe una tarifa legal para demostrar el conocimiento del empleador del estado de embarazo”*.

Así las cosas, para la procedencia de la estabilidad laboral reforzada, es necesario que el empleador tenga conocimiento del estado de gravidez, criterio que también es acogido por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, entre otras en la SL351-2019 y SL7270-2015, por lo que, si el empleador conoce del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina una *“protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo”* y en contraste cuando se demuestra que *“no conoce acerca del estado de gestación de la trabajadora en el momento del despido, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada”*. Sin que el conocimiento del empleador revista mayores formalidades, pues, este puede darse por medio de notificación directa y escrita, por ser el estado notorio ante los cambios físicos que se puedan dar, o por noticias que se tengan de terceros.

iv) Perspectiva de género en el ámbito laboral.

Dado lo expuesto, el Despacho considera que el presente asunto se enmarca en un escenario en que es necesario analizar el caso concreto no sólo de cara a la protección constitucional que ostentan las mujeres gestantes y lactantes, si no a las implicaciones de ello, en el ámbito laboral, y las relaciones interpersonales de su entorno, lo que implican una serie de ideas preconcebidas, que deben combatirse desde una justicia con perspectiva de género.

En relación ello, la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL648-2018 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, recordó:

... el trabajo conlleva a que cada individuo desarrolle una actividad productiva que además de permitirle reconocerse como miembro de la sociedad, le facilita la obtención de los medios para su supervivencia; en consecuencia, el ejercicio de este derecho fundamental, requiere de una especial protección, de suerte que cualquier afectación a su normal desempeño debe ser conjurada a través de los mecanismos que en cada ámbito se encuentren establecidos. Así, lo relacionado con la protección de las mujeres en el escenario del trabajo, no aparece desligado de la legislación interna que lo regula ni de los instrumentos internacionales que así

lo ratifican y que desempeñan un importante papel en la consolidación de los derechos de la aquellas y promueven la aplicación de leyes desde una perspectiva de género.

Dicha protección también se reconoce en diversos instrumentos internacionales, tales como: (i) la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece que en la maternidad y la lactancia existe el derecho a cuidados y asistencia especial (artículo 25.2). (ii) el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que dispone que los Estados parte tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos de sexo (artículos 4 y 26). (iii) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que señala que se debe conceder especial protección a las madres antes y después del parto, otorgarles licencia remunerada y otras prestaciones, si trabajan (artículo 10). (iv) la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual determina que los Estados tienen la obligación de evitar el despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante (artículo 11.2 Lit. a). (v) el Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que prevé que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo cubre la licencia remunerada antes y después del parto (artículo 9.2). Y, (v) el Convenio número tres de la OIT, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.

Por lo que respecta a la discriminación contra la mujer en el trabajo, en sus artículos 1° y 2°, la CEDAW define la discriminación contra la mujer, como

... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Y establece la obligación de los Estados Parte de «... seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer».

A su vez, el Convenio 111 de la OIT, relativo a la Discriminación en materia del Empleo y Ocupación establece que “... el término “discriminación” comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra

distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación....

La Observación General número 18 del Comité DESC ha señalado:

...la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor. En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo.

Siendo importante memorar lo dispuesto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el marco del día Internacional de la mujer, en la sentencia del Caso Britez Arce y otros vs Argentina (2022), en la que se indicó:

A la luz de la Convención de Belém do Pará, las mujeres tiene derecho a vivir una vida libre de violencia obstétrica y los Estados están en la obligación de prevenirla, sancionarla y abstenerse de practicarla, así como de velar porque sus agentes actúen en consecuencia, tomando en consideración la especial vulnerabilidad que implica encontrarse en embarazo y en periodo de posparto.”

Es claro entonces, que, de acuerdo con lo hasta aquí expuesto, al encontrarnos frente a un despido de una mujer en embarazo, le corresponde a su empleador desvirtuar la presunción de que este no aconteció por el estado de gestación en que se encontraba su empleada.

Volviendo al caso concreto se tiene que, la sociedad SOMOS ENERGÍA ZOMAC S.A.S decidió dar por terminado el contrato laboral pactado con la demandante, el día 12 de noviembre de 2020, aduciendo en la carta de terminación *“comedidamente se comunica que el contrato de trabajo suscrito como islera de la Estación de Servicio El Roble se termina el día de hoy de manera unilateral por parte del empleador, decisión tomada por la junta de socios”*, sin ofrecer más motivaciones.

Manifestó la accionante, que para la fecha del despido se encontraba en embarazo, que constato con una prueba de orina “casera” hecho que le comunicó verbalmente a la señora CLAUDIA BENÍTEZ AMÉZQUITA, quien era la Jefe de patios que se encontraba en esos momentos en vacaciones y esta a su vez le comunicó a la señora CAROLINA AMEZQUITA, persona encargada de la empresa SOMOS ENERGÍA S.A.S en Salud ocupacional y Seguridad en el Trabajo. Además, aporta pruebas documentales como, certificación laboratorio SERES prueba de embarazo “Positivo”, prueba de

embarazo de CRUZ ROJAS e historia clínica de la IPS MEDICED S.A.S y solicitud exámenes médicos laborales al Doctor EDUARDO BASTOS medico laboral de la sociedad SOMOS ENERGÍA S.A.S.

Por su parte, sus empleadores NELSON y ALEXANDER DUQUE, son reiterativos en señalar que desconocía el estado de embarazo de su empleada PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ y que su despido obedece a causas desconocidas y fue decisión de la junta de socios, como bien lo demuestra la carta de terminación que no se encuentra motivada, ni expresa las razones o circunstancias de su despido y según lo manifestado por la demandante en los hechos e interrogatorio de parte, está fue presionada para firmar la carta de renuncia por parte de los señores ALEXANDER DUQUE Y CARLOS FRANCISCO ARDILA SAENZ, quienes la encerraron en una oficina con llave hasta tanto no firmara la misiva.

Ahora bien, de acuerdo con los artículos 1502 y 1508 del Código Civil, para que una persona se obligue a otra mediante auto declaración de voluntades es necesario, entre otras cosas, que lo apruebe y que este no adolezca de vicios como error, fuerza y dolo, de modo que, a la luz de tal normativa, el consentimiento es uno de los elementos esenciales para la existencia y validez de todo acto jurídico, y, de ello depende que la manifestación de voluntad de cada uno de los agentes no se produzca bajo coacción física o moral, ni a causa de un error fortuito o provocado por dolo en otro de los agentes.

En este sentido, de acuerdo con la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando se pretende la nulidad de un acto jurídico con fundamento en la existencia de vicios del consentimiento, es al pretensor a quien le corresponde probarlo en la Litis el referido vicio, sobre el particular ha precisado la Corte que: *“(…) quien alega la existencia de un vicio del consentimiento, como error, fuerza o dolo, tiene el deber de aportar los medios de prueba que le den al juez el convencimiento en los términos de los artículos 51, 60 y 61 del C.P. del T. y de la S.S. (...)”*¹

Esta posición ha sido reitera en las sentencias SL16539-2014, SL10790-2014, SL13202-2015 y SL572-2018, entre otras; y en la sentencia SL4983 del 14 de noviembre de 2018, en la que la Corte indicó:

“...para que se configure un vicio del consentimiento, tales como el error, la fuerza y el dolo, es necesario que «la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, debe ser de tal magnitud que la manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es producto de la presión, coacción o del constreñimiento»; además que se encuentre «suficientemente» acreditado dentro del juicio, toda vez que no le

¹ Sentencia del 29 de octubre de 2008

es dable al juez laboral presumirlos, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1508 a 1516 del CC, ... (CSJ SL9661-2017, CSJ SL572-2018).

De la mano de lo anterior, conforme al artículo 1502 del C. Civil, para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario: 1) que sea legalmente capaz; 2) que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio; 3) que recaiga sobre un objeto lícito; 4) que tenga una causa lícita.

De esta manera, le corresponde a la accionante demostrar que fue obligada o inducida a firmar la carta de renuncia ya que la fuerza y el dolo como vicios del acto y manifestación de voluntad no se presumen, sino que, deben demostrarse plenamente, carga probatoria que le incumbe conforme al artículo 167 del Código General del Proceso.

Es por lo anterior, que la demandante trajo a testificar a los señores KEVIN DARIAN PARRA ARANGO compañero de trabajo islero de la estación de servicio El Roble y la señora LISBETH TATIANA MERCHÁN ARTUNDUAGA, amiga de la demandante, quien el día 12 de noviembre de 2020 la trajo en su motocicleta a trabajar, testigos que manifestaron que el señor CARLOS FRANCISCO ARDILA SAENZ jefe de patio para ese entonces la llamo a la oficina a las 9:00pm hora de su turno y la encerró con llave con el fin de hacerla firma la renuncia y que posteriormente ingresa el señor ALEXANDER DUQUE. Información que corrobora la demandante en su interrogatorio, quien manifiesta que el señor CARLOS FRANCISCO ARDILA SAENZ jefe de patio, al momento de ingresar a su turno 9:00pm la *“llama a la oficina y le cerro con llave la puerta y le manifestó que firmara la carta de terminación y la demandante le solicito los motivos de su despido y este le manifestó que desconocía los motivos y ella le dijo que si era por su embarazo y él le contesta que no sabía, seguidamente según el relato de la accionante, el señor ALEXANDER DUQUE administrador de la sociedad SOMOS ENERGÍA S.A.S, ingresa a la oficina y la obliga a firmar la carta de renuncia, dejándola salir y no le expresa los motivos por las cuales está siendo despedida, quien manifiesta que la decisión fue tomada por la junta de socios.*

Como se observa los señores CARLOS FRANCISCO ARDILA SAENZ jefe de patio y el señor ALEXANDER DUQUE administrador de la estación de Servicios el Roble, realizaron actos discriminatorios y de presión hacia la demandante PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ obligándola a firmar la carta de renuncia, a sabiendas que el jefe de patios conocía del estado de embarazo de la accionante.

Es por lo anterior, que este operador judicial, tiene en cuenta lo manifestado por la demandante en su interrogatorio, quien informó a su empleador su estado de gravidez antes de su despido a través de la

señora CLAUDIA BENÍTEZ AMÉZQUITA, quien era la Jefe de patios que se encontraba en esos momentos en vacaciones y ésta a su vez le comunicó a la señora CAROLINA AMEZQUITA, quien era la persona encargada en la empresa de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, asimismo al señor CARLOS FRANCISCO ARDILA SAENZ, al momento de obligarla a firmar la carta de renuncia, versiones que reitera el juzgado le da respaldo y credibilidad, no dejando de advertir, que no existe un manual determinado de cómo se deben presentar estos sucesos, máxime cuando existe cierta estigma frente a la posibilidad que una empleada quede embarazada, ya que para una empresa implica un cambio en el nivel de producción por los cuidados y permisos que requiere una mujer gestante o lactante en todo su proceso, y porque a la postre implica la contratación de nuevo personal, presentándose cambios forzados en la cotidianidad laboral.

Ahora bien, de cara a lo que nos arroja la prueba en conjunto, es claro que nos encontramos con dos versiones diferentes frente al hecho del conocimiento del embarazo, sin embargo, como se dijo en precedencia, el análisis del presente caso, no se puede limitar a darle la razón a una parte sobre otra, si a no poner en contexto el rol que juega la demandante como mujer, en edad fértil, trabajadora, analizando su situación, desde una perspectiva de género.

Lo anterior implica, que desde ese momento, la empresa debió darle un trato diferencial, bajo el principio de igualdad y el rol de la demandante PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ en su aporte al núcleo familiar, por lo que de encontrar su empleador motivos de peso para dar por terminado el contrato, implicaba no tomar una decisión a la ligera, si no que debía indagar y conocer la situación actual de su empleada previo al despido, el que reiteramos, independientemente de lo que se alegó en páginas anteriores, su fundamentación fue sin justa causa, a lo que debemos sumar el hecho de que la demandante sostiene que sí puso en conocimiento su situación a través de la jefe de patios CLAUDIA BENÍTEZ AMÉZQUITA el día 12 de noviembre de 2020 y esta a su vez le comunico a la señora CAROLINA AMEZQUITA, persona encargada de los asuntos de Salud y Seguridad en el trabajo de la sociedad SOMOS ENERGÍA S.A.S, versión corroborada por el señor ALEXANDER DUQUE en su testimonio, presunción a la que le da crédito este Juzgado de instancia.

En términos concretos, es importante destacar las circunstancias de tiempo modo y lugar en que ocurrió el despido de la señora PAOLA ANDREA, porque en ningún momento se estableció que ésta hubiese tenido inconvenientes laborales con su empleador, ya fuera por incumplimiento de sus funciones o deficiencias en la realización de las mismas, no existieron manifestaciones previas de inconformidad del empleador en razón al desempeño en sus labores, por lo tanto, no habían razones fundadas para tomar la determinación de terminarle el contrato de trabajo, máxime que éste era a término indefinido, sin embargo, la sorprendió con la forma apresurada e inconsulta y sin razón para tomar la decisión de finiquitarle la relación laboral, de donde, al concatenar lo acaecido, no pudo ser

otro el motivo de su despido, que la también precipitada información que tuvo respecto del estado de embarazo de la trabajadora, que como se indicó en precedencia, no fue la mejor determinación tomada al respecto, porque la información verbal fue una advertencia de su estado y el empleador inmediatamente debió haberla enviado a la EPS que la tenía afiliada para que se le practicara la prueba técnica de embarazo y acreditar o descartar dicho estado, porque con tal actitud negativa asumida por el empleador, éste incursionó en la vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora al no garantizarle la debida atención por lo que se atentó contra el derecho al trabajo a la dignidad humana que converge en un acto discriminatorio por su condición de mujer en su estado de gestación.

Es así, como el Art. 43 de la carta política, refiere específicamente a la protección de la mujer en estado de embarazo y después del parto, cuya responsabilidad recae en cabeza del Estado, quien a su vez a través de los órganos de control asume dicho encargo, siendo en ésta oportunidad la rama jurisdiccional la delgada a través del presente proceso para la protección de sus derechos.

Es así, como el empleador cualquiera que sea el mecanismo de información a través del cual pudo conocer de las condiciones de la trabajadora en éste campo de la procreación, tiene la obligación de agotar los procedimientos necesarios que le permitan establecer su verdadero estado de embarazo y por consiguiente protegerle sus derechos de forma inmediata, y no puede utilizar una circunstancia de inmediatez en el conocimiento del hecho, como la que hoy nos ocupa, para pretender liberarse de tan trascendental obligación que le es delegada por el Estado en virtud a su condición de trabajadora.

A juicio de la Corte, la subordinación laboral que gobierna el contrato de trabajo se encuentra sometida, desde el punto de vista constitucional, a las siguientes reglas: - Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectadas en forma alguna por la acción de aquél, porque como lo anotó la Corte, los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que *“....no solo se origina y fundamenta en la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores...”* - Igualmente dichos poderes, se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, como lo observó la Corte, el bloque de constitucionalidad. En las circunstancias anotadas, es evidente que los referidos poderes no son absolutos y tienen como límites: i) la

Constitución; ii) los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos; iii) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales “no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. (Sentencia C-386 de 2000)

En el presente asunto como se indicó líneas atrás, aun cuando las partes estuvieron ligadas a través de un contrato de trabajo bajo la modalidad del término fijo e indefinido, lo cierto es que la finalización del contrato de trabajo no se debió a causales de terminación del contrato contenidas en el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, o a una de las justas causas previstas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, por el contrario, el empleador en uso de su poder discrecional decidió concluir la relación de trabajo y pagarle a la extrabajadora la indemnización respectiva. Visto así, no hay duda de que se trató de un despido de estabilidad reforzada por fuero de maternidad.

Consecuente con lo anterior, se ordenará el reintegro de la señora PAOLA ANDREA CARRANZA RODRIGUEZ, al mismo cargo que venía ocupando en la entidad o a uno igual o de mejor categoría, sin que se desmejoren sus condiciones laborales.

Corolario con lo expuesto, en el presente caso es posible predicar la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad de la señora PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ al momento de la terminación laboral, acaecida el día 12 de noviembre de 2020, debiéndose revocar el fallo de primera instancia y en su lugar declarar la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente con la sociedad SOMOS ENERGÍA S.A.S, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud y pensiones).

De acuerdo con lo anterior, pese a la declaratoria de manera definitiva del reintegro de la demandante, es posible determinar que los salarios y los aportes a la seguridad social, así como las prestaciones sociales, deberán ser canceladas por la demandada sociedad SOMOS ENERGÍA S.A.S, en consecuencia, se liquidara de la siguiente manera:

Salarios:

Salarios 2020: Del 13 de noviembre de 2020 hasta el 30 de diciembre de 2020 la suma de \$1.404.484,00

Salarios 2021: 908.526,00 x 12 meses: \$10.902.312,00

Salarios 2022: 1.000.000,00 x 12 meses: \$12.000.000,00

Salarios 2023: 1.160.000,00 x 12 meses: \$13.920.000,00

Salarios 2024: Del 01 de enero al 22 de marzo de 2024 \$3.553.333,00

Prestaciones sociales:

Año 2021:	
Cesantías:	\$908.526,00
Int. Cesantías	\$109.023,00
Prima servicios	\$908.526,00
Vacaciones:	\$454.263.00
Total	\$2.380.338,00

Año 2022:	
Cesantías:	\$1.000.000,00
Int. Cesantías	\$120.000,00
Prima servicios	\$1.000.000,00
Vacaciones:	\$500.000,00
Total.....	\$2.620.000,00

Año 2023:	
Cesantías:	\$1.160.000,00
Int. Cesantías	\$139.000,00
Prima servicios	\$1.160.000,00
Vacaciones:	\$580.000,00
Total.....	\$3.039.000,00

Los salarios y las prestaciones sociales dejadas de cancelar, se le pagaran a la demandante hasta tanto se materialice su reintegro, previo el proceso liquidatorio de los mismos.

Finalmente, en relación a la indemnización contemplada en el artículo 239, numeral 3° que establece, *“...Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, 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”*., suma que asciende a \$1.755.000, oo

Sumas que de acuerdo al precedente de la Corte Suprema de Justicia deberá ser indexadas, desde el 13 de Noviembre de 2020, hasta el momento efectivo del pago, pues a partir de la sentencia SL359-2021, radicación 86405 del 04 de febrero de 2021, se varió la tesis hasta entonces sostenida, para postular que el Juez laboral tiene el deber, en ejercicio de sus facultades oficiosas, de indexar los rubros causados en favor de la demandante, desarrollada en los principios de equidad, justicia social y buena fe que tienen pleno respaldo constitucional.

Y es que, la imposición oficiosa de la actualización no viola la congruencia que debe existir entre las pretensiones de la demanda y la sentencia judicial, así como las facultades ultra y extra petita, de las que adolece el juez de segunda instancia, en tanto, por el contrario, lo que se procura es que, con fundamento en los principios de equidad e integralidad del pago, las condenas impuestas se ajusten a su valor real, con el fin de impedir que los créditos representados en dinero pierdan su poder adquisitivo por el fenómeno inflacionario. En otras palabras, la indexación de las sumas debidas, garantiza que la obligación se satisfaga de manera completa e integral.

De la indemnización Artículo 65 del C.S.T.

De la indemnización de que tratan el Art. 65 del C.S.T., inherente a la mora en el pago de los salarios y prestaciones sociales, ha señalado la CSJ Sala laboral, que el empleador debe actuar dentro del principio de la buena fe, respecto de lo cual, como se reseñó en precedente la sociedad SOMOS ENERGÍA S.A.S despidió a la demandante el 12 de noviembre de 2020 del cargo de islera en la estación de Servicios el Roble y cancelo las respectivas prestaciones sociales correspondiente al año 2020 por un valor de \$ 1.093.771, 00 y la respectiva indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T y ss, por un valor de \$947.015, valores que fueron consignadas a la demandante \$ 2.040.087,00 vista a pdf.16 del expediente digital, pruebas que fueron allegadas al expediente por las partes y donde se relaciona cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, la cual es de pleno conocimiento de la parte actora, situación que no hay lugar a las sanciones correspondiente de que trata el artículo 65 del C.S.T; en efecto, no se puede bajo tales circunstancias considerar la mala fe del empleador, pues si en hubiese operado éste principio, el mismo no se demostró en el proceso, pues ello le podía impedir actuar de manera transparente y honesta, como sería la regla de comportamiento.

De los perjuicios morales y psicológicos

De igual forma, referente al pago de la suma de 10 SMLMV por concepto de los perjuicios morales y psicológicos, por actos discriminatorios de su empleador, revisado el as probatorio no se logró soportar esta pretensión, pues ningún testimonio ni de las documentales allegadas permite establecer la existencia del perjuicio causado, dado que simplemente se centraron en manifestar respecto de la manera de contratación y el despido injusto de la demandante, pero no indicaron lo concerniente a condiciones personales, actividades sociales, culturales, familiares o recreativas que dejó de realizar después del despido de su trabajo por actos de discriminación por parte del empleador, que permitieran establecer la existencia del perjuicio causado.

Así las cosas, se revocará el fallo de primera instancia, declarando que la actora PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ se encontraba amparada por el fuero de maternidad al momento del

despido, como consecuencia inmediata se declarará de manera definitiva la ineficacia del despido de que fue objeto y se ordenará el reconocimiento y pago de salarios, aportes a la seguridad social y de las prestaciones sociales durante el tiempo que permanezca en retiro del servicio la demandante por la terminación de la relación laboral, como también, se ordenará el pago de la indemnización contemplada en el artículo 239 numeral 3° del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en el valor equivalente a 60 días de trabajo, debidamente indexada. No habrá condena en costas por conocerse la actuación en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas el 06 de septiembre de 2021, dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ en contra de la sociedad SOMOS ENERGÍA S.A.S, según las consideraciones de esta sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR que la señora PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ contaba con fuero de maternidad al momento del despido acaecido el día 12 de noviembre de 2020 y que el despido que la sociedad SOMOS ENERGÍA S.A.S realizó con la señora PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ es ineficaz.

TERCERO: ORDENAR a la sociedad SOMOS ENERGIA S. A. S., el reintegro de la señora PAOLA ANDREA CARRANZA RODRÍGUEZ, al mismo cargo que venía desempeñando o a uno igual o de mejor categoría, garantizándole las mismas condiciones salariales y prestacionales que venía disfrutando.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad SOMOS ENERGIA S. A. S., al pago de salarios, prestaciones sociales y seguridad social a partir del 12 de noviembre de 2020 hasta el 07 de marzo de 2024, conforme la liquidación ordenada en la parte motiva de la presente decisión.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad SOMOS ENERGÍA S.A.S. al pago de la indemnización de que trata el artículo 239 numeral 3° del Código Sustantivo del Trabajo, la cual asciende a la suma de \$1.755.606, cantidad que deberá ser indexada desde el 13 de noviembre de 2020, hasta la fecha efectiva de su pago.

QUINTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda, conforme lo expuesto anteriormente.

SEXTO: Devolver el expediente al Juzgado de origen para lo de su cargo.

ÁNGEL EMILIO SOLER RUBIO

Juez

Firmado Por:

Angel Emilio Soler Rubio

Juez Circuito

Juzgado De Circuito

Laboral 001

Florencia - Caqueta

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: **84ca6900bb8a7a0766b1fec1527122b12dbe91c2e087a0ce29184e44259787fd**

Documento generado en 22/03/2024 02:30:13 PM

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