

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO- Cuando el demandante aduce que estuvo vinculado por un contrato de trabajo, le compete demostrar la prestación personal del servicio, el salario percibido y de inmediato se presume la subordinación jurídica; empero, el empleador puede destruir tal presunción probando que la misma no existió, porque se trató de una relación jurídica distinta a la laboral.

HECHOS: Solicitó la demandante se declare que desde el 1° de diciembre de 2019 existió una relación laboral a término indefinido con la demandada, la cual finalizó el 7 de abril de 2020 de forma unilateral por su empleador, sin que mediara justa causa y por motivo del embarazo. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín declaró que entre la demandante y el demandado existió contrato laboral a término indefinido. Además, de que a la demandante le fue terminado el contrato de trabajo estando en disfrute de fuero de estabilidad laboral reforzada por madre gestante, por lo que declaró la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo. Debe la sala determinar si la demandante estuvo vinculada o no con la demandada a través de un contrato de trabajo o a través de un contrato comercial de corretaje y si se encontraba con fuero de maternidad a la hora de su despido.

TESIS: (...) cuando el demandante aduce que estuvo vinculado por un contrato de trabajo, le compete demostrar la prestación personal del servicio y el salario percibido y de inmediato se presume la subordinación jurídica; empero, el empleador puede destruir tal presunción probando que la misma no existió, porque se trató de una relación jurídica distinta a la laboral. (...) el concepto de subordinación es explicado por el legislador como la facultad que tiene el empleador de exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos. (...) Insiste la demandante que laboró al servicio de Hoteles Decameron Colombia S.A.S. del 1° de diciembre de 2019 al 7 de abril de 2020, bajo su subordinación, para realizar ventas de paquetes vacacionales; por su parte, la empresa demandada alegó que la vinculación con la señora Ruiz Restrepo se dio a través de un contrato comercial de corretaje celebrado el 16 de diciembre de 2019 (...) En el caso concreto, reconocen las partes la prestación personal del servicio de la demandante, pues esta se encargaba de buscar clientes para realizar ventas de paquetes vacacionales, al poner en contacto a los potenciales clientes en contacto con la sala de ventas, para que esta última cerrara la venta. Con relación al elemento remuneración, ambas partes reconocen que la labor realizada por la actora era remunerada. Si bien, esta última afirma que recibió un salario básico más comisiones por ventas, la demandada alega que el pago se hacía conforme a lo pactado en el contrato de corretaje suscrito entre estos, en la que se indicó que se realizaría por comisiones por ventas. Lo anterior da cuenta de que la empresa demandada remuneró a la demandante por sus servicios(...) El contrato de corretaje comercial ha sido explicado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de la siguiente manera en sentencia SL2997-2022: “Ahora, en torno a esa precisa controversia, se impone advertir, que sobre el contrato de corretaje, la Corte ha orientado, por ejemplo en la sentencia CSJ SL1532-2021 que este: i) es un vínculo bilateral, ii) en el que una persona con especial conocimiento de los mercados, ejerce como agente intermediario, iii) cuya tarea consiste poner en relación a dos o más personas con fin de que celebren un negocio comercial, iv) sin que se limite simplemente a contarle a las partes la existencia del negocio, sino a que éstas lleven a cabo el contrato y, en todo caso, v) comunicándole siempre todas las circunstancias conocidas por él, que de alguna forma u otra, puedan influir en la celebración del negocio” (...) De la lectura del contrato de corretaje suscrito por las partes el 16 de diciembre de 2019, se desprende que la demandante fue contratada para comercializar planes, paquetes y servicios turísticos, obteniéndose como remuneración unas comisiones. Se pactó una duración inicial de un año, con la posibilidad de prorrogas sucesivas de un año, salvo que se preavise

con antelación a 30 días a su vencimiento. (...) esta Sala concluye que la prueba testimonial da cuenta de la forma como se desarrolló la relación laboral de la demandante. Si bien, la actora suscribió un contrato comercial de corretaje, este en realidad se regía por un contrato de trabajo, ya que el servicio que le presentó a la demandada fue de naturaleza laboral y no comercial, toda vez que de la prueba documental y testimonial se desprende que el elemento subordinación no fue desvirtuado, al demostrarse también que la empresa le impartía órdenes a la demandante a través de personal que tenía vinculado por prestación de servicios y corretaje. Si bien, la demandada decía que la demandante prestaba sus servicios profesionales para captar clientes, no se puede desconocer los testimonios de LAPO y YMB, quienes conocieron de forma directa las labores de la demandante. De tales testimonios se concluye, contrario a lo señalado por la demandada, quien la señora Johana Patricia Ruiz Restrepo no era autónoma para desarrollar sus funciones. Era la demandada, a través de la Unidad de Venta Multivacional Decameron quien le impartía órdenes, le decía donde laborar cada día, el horario, le suministraba los elementos de trabajo. (...) Corolario de todo lo dicho, al demostrar la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la sentencia en este sentido será confirmada. (...) Además (...) Pretende la demandante el reintegro al empleo, debido a que, para el momento en que fue despedida se encontraba en embarazo. (...) la empresa demandada alega no haber tenido conocimiento del estado de embarazo de la demandante, además de que el despido no fue discriminatorio, debido a que ello obedeció al cierre de los establecimientos de comercio ordenados por el gobierno nacional con ocasión de la pandemia. Pues bien, del testimonio rendido por LAPO, jefe directo de la señora Ruiz Restrepo, se desprende que esta le informó acerca del estado de embarazo, como consecuencia, el testigo puso en conocimiento esta situación ante su superior, la señora "Sandra", quien a su vez indicó que pondría esto en conocimiento a la empresa, pero que no tiene certeza si en realidad se le informó; no obstante, existe claridad en que la demandante le informó a su superior acerca del estado de embarazo. (...) Es claro, entonces, que la demandante, verdadera empleada de Hoteles Decameron Colombia S.A.S., puso en conocimiento de su jefe inmediato su estado de embarazo. Además, la conducta reprochable de Hodecol S.A.S. en la forma de contratación de sus empleados, como es el caso de la actora, no es justificación para evadir sus responsabilidades (...) Por otra parte, el despido de la actora bajo el argumento de los cierres ordenados por el gobierno nacional con ocasión de la pandemia, no cataloga este despido como realizado con justa causa, debido a que no existe norma alguna que respalde tal situación. Nótese que el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo refiere a la suspensión del contrato de trabajo por situaciones de fuerza mayor, pero el caso analizado obedece a una terminación unilateral del contrato. Por tales razones, al haberse despedido a la trabajadora en estado de embarazo y de que esta puso en conocimiento su estado al empleador, el reintegro ordenado en primera instancia será confirmado.

MP. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 27/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Aprobado ACTA 153

Medellín, veintisiete (27) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE(S)	Johana Patricia Ruiz Restrepo
DEMANDADO(S)	Hoteles Decameron Colombia S.A.S.
VINCULADO	Alain Enrique Alfonso Foucrier Viana
RADICADO	05001-31-05-003-2021-00254-01 (P 00624)
DECISIÓN	Confirma y revoca
MAGISTRADA PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **JOHANA PATRICIA RUIZ RESTREPO** contra **HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S. -HODECOL S.A.S.-** Proceso con radicado **05001-31-05-003-2021-00254-01**. A este trámite se vinculó al representante legal de la demandada, señor **ALAIN ENRIQUE ALFONSO FOUCRIER VIANA** como persona natural.

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

I. ANTECEDENTES:

Pretensiones:

Pretende la demandante se declare que desde el 1° de diciembre de 2019 existió una relación laboral a término indefinido con la demandada, la cual finalizó el 7 de abril de 2020 de forma unilateral por su empleador, sin que mediara justa causa y por motivo del embarazo. Como consecuencia, se declare la nulidad e ineficacia del despido según lo establecido en el artículo 241 del código

sustantivo del trabajo. Se le ordene a la demandada a reintegrarla, ya sea en el área que desempeñaba o en cualquier otra en la que se le permita mantener su estabilidad laboral, asimismo que se ordene el pago de todos los salarios dejados de percibir y los que se sigan causando. Pidió también el pago de los auxilios de transporte causados y no pagados, el pago de la cesantía, la prima de servicios del segundo semestre de 2019, los aportes a la seguridad social, al pago de la licencia de maternidad teniendo en cuenta la fecha probable del parto, teniendo en cuenta 15 días de antelación a esta fecha probable, la indemnización por despido por motivo del embarazo contemplada en el artículo 239 del código sustantivo del trabajo. Que en caso de que a la demandante se le hayan descontado dineros por concepto de retención en la fuente, se le ordene a la demandada a hacer devolución inmediata de los dineros descontados a la demandante y prohibirle expresamente hacer retenciones de este tipo. De manera subsidiaria solicita la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST, así como la sanción moratoria del artículo 65.

Hechos:

Como fundamento de sus pretensiones expuso que 1 de diciembre de 2019 fue contratada por la demandada para realizar ventas de paquetes vacacionales, estipulación que la hizo su empleador de manera verbal, en la que se le indicó que sus obligaciones consistían en vender productos vacacionales ofrecidos por Hoteles Decameron S.A.S., cumpliendo con horarios y lugares de trabajo rotativos. Agrega que no se le pagaron horas extras o dominicales y que tenía un día de descanso diferente al domingo, y un máximo de 36 horas laboradas a la semana. Los puntos de ventas en lo que laboró estaban ubicados en los Home Centers y Merca Paisas del Valle de Aburrá y el Éxito de Sabaneta. Su remuneración era de \$800.000, más la posibilidad de comisionar y el pago de la seguridad social por parte del empleador. Se le hizo entrega de uniformes y una escarapela para identificarse en los lugares de trabajo. Señala que trabajaba en el área de preventa. Su empleador le dijo que fuera del salario base, tenía posibilidad de recibir comisiones por éxito de preventa. Concluye que, como trabajadora, debía contactar personas con la información suministrada por la empresa y hacer un primer contacto con el cliente y convencerlo de comprar un paquete vacacional, venta que cerraba el personal del área de ventas de la empresa, dependiendo la comisión de la gestión de los empleados del área de ventas. La comisión personal se obtenía cuando un trabajador conseguía como mínimo que tres usuarios referidos por ellos compraran efectivamente los servicios ofrecidos. Afirma que el 16 de diciembre de 2019 le hicieron firmar un Contrato de Corretaje Comercial. Señala que se encuentra en condición de embarazo aproximadamente desde la segunda semana de febrero de 2020, situación que puso en conocimiento de su empleador de manera verbal. Agregó ser madre y responsable de un menor de edad. El 12 de marzo de 2020, se le

indicó que no debía ir a trabajar. El 7 de abril de 2020 recibió su último pago salarial. Afirma que mediados de mayo de 2020 le reclamó a su empleador el pago de salarios, pero que este le respondió que a nada tenía derecho por tratarse de un contrato de corretaje. Si bien en la cláusula cuarta del contrato de corretaje se indica que ella misma deberá asumir las obligaciones tributarias que se generen por los ingresos derivados de dicho contrato, desconoce si en los salarios cancelados se le ha descontado algún rubro por retención en la fuente. El 4 de junio de 2020 promovió acción de tutela contra su empleador, solicitando la protección a la estabilidad laboral reforzada, la cual fue negada por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín, decisión que fue confirmada por el Juzgado Primero del Circuito de Medellín. Añadió que la demandada únicamente pagó los aportes a salud, no así a pensión y riesgos laborales. El 7 de noviembre de 2020, nació su hijo. El 30 de noviembre del mismo año la EPS SURA le otorgó licencia de maternidad y le pagó la suma de \$4.000.000.

Contestaciones:

Hodecol S.A.S.: se opuso a la prosperidad de las pretensiones, al advertir que con la demandante se celebró el 16 de diciembre de 2019 un contrato comercial de corretaje. Función que podía desempeñar de manera autónoma e independiente. Insistió en que no existió una relación laboral con la actora, por lo que las pretensiones no pueden salir adelante. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, prescripción, buena fe, compensación, incumplimiento de la carga de la prueba, inominada o genérica.

Por auto del 15 de julio de 2021 (anexo 06), el juzgado del conocimiento ordenó la siguiente vinculación: *“en atención a que las pretensiones de la demanda derivan de un posible contrato laboral, del cual se desprenden Derechos Sociales Fundamentales, se encuentra necesario vincular como demandado al Representante Legal de la sociedad HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S, señor ALAIN ENRIQUE ALFONSO en calidad de persona natural”*.

Alain Enrique Alfonso Foucrier Viana: se opuso a las pretensiones, indicando que con la demandante no vínculo alguno. Advirtió que se desempeña como Vicepresidente Financiero y Administrativo de la demandada y funge como su representante legal desde el 25 de mayo de 2021. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: inexistencia de la obligación, falta de causa en las pretensiones por parte de la demandante, prescripción de las acciones, cobro de lo no debido, excepción genérica.

Sentencia de primera instancia:

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **12 de diciembre de 2023, declaro** que entre la demandante y el demandado existió contrato laboral a término indefinido a partir del 1 de diciembre de 2019 bajo un interpuesto contrato de prestación de servicios de corretaje. Además, de que a la demandante le fue terminado el contrato de trabajo estando en disfrute de fuero de estabilidad laboral reforzada por madre gestante, por lo que **declaró** la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo. **Ordenó** el reintegro al empleo a partir del 1 de enero de 2024 con un salario equivalente al mínimo legal mensual vigente. **Ordenó** al demandado a pagar prestaciones sociales por concepto de cesantía la suma de **\$4.015.339** debiendo ser consignadas a la entidad que la demandante indique. Intereses a la cesantía **\$474.249**. Primas de servicio **\$4.015.339**. Vacaciones **\$2.007.670** debiendo ser pagados directamente a la demandante. A título de salarios dejados de percibir entre el 30 de marzo de 2020 hasta el 31 de 2023 la suma de **\$40.672.847**. Ordenó la indexación de las condenas. El pago de las costas procesales las impuso a cargo de la empresa demandada.

Como sustento de su decisión, indicó que se demostró a lo largo del proceso que la vinculación de las partes se dio a través de un contrato de trabajo y no de uno comercial como es el de corretaje, al estar probados los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto son, prestación personal del servicio, remuneración y subordinación. Advirtió, además, que el despido de la trabajadora se dio mientras esta se encontraba en embarazo y que el empleador conocía de esta situación, por lo que, consideró este despido como ineficaz.

Apelación:

La decisión anterior fue recurrida en apelación por las partes, así:

Demandante: mientras su descontento con la sentencia de instancia, en lo relacionado con la indemnización de que trata el artículo 239 el Código sustantivo del trabajo, el cual establece la prohibición de despedir a los trabajadores por motivo de embarazo o lactancia, sin la autorización previa de las autoridades competentes. Dicho artículo contempla el derecho de los trabajadores despedidas sin esa autorización a recibir una indemnización adicional de equivalente a 60 días de trabajo, aparte de las indemnizaciones y prestaciones contempladas en su contrato de trabajo.

Hodecol S.A.S.: indica que no tenía una relación laboral con la demandante, ya que la prestación de servicios se realizó bajo un contrato de corretaje comercial. No se cumplieron los requisitos esenciales para un contrato de trabajo, esto son, actividad personal del servicio, remuneración y subordinación constante e inmediata. Insistió que la demandante era una contratista independiente con

autonomía para realizar su trabajo. No se probó que la empresa ejerciera control o subordinación sobre la demandante. Agregó que la terminación del contrato se debió a una fuerza mayor, a raíz de la pandemia y no a un acto discriminatorio. Además de que cumplió con todas las obligaciones del contrato de corretaje. Por lo tanto, considera que la actora no tiene derecho a prestaciones sociales, indemnización por despido sin justa causa ni reinstalación en el cargo. Con relación al fuero, con ocasión al estado de embarazo, señala que no tuvo conocimiento de esta situación, debido a que la señora Ruiz Restrepo puso en conocimiento su estado a personas ajenas a la empresa. También se opuso a la condena en costas, al manifestar que actuó de buena fe.

Alegatos:

Demandante: se adicione a la sentencia del ad quo, indemnización por despido sin justa causa conforme al artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Hodecol S.A.S.: Los alegatos fueron presentados en términos similares a los expuestos con la sustentación del recurso de apelación, solicitando se revoque en su totalidad la sentencia del a quo y se declare la inexistencia de la relación laboral precedida por un contrato de trabajo, se absuelva del pago de las acreencias laborales ordenadas, se decrete la no aplicación del fuero de maternidad, además de la buena fe y se absuelva de la condena en costas.

II. CONSIDERACIONES:

Problema Jurídico

El problema jurídico para resolver en esta instancia abarcará los siguientes temas: i) si la demandante estuvo vinculada o no con la demandada a través de un contrato de trabajo o a través de un contrato comercial de corretaje; ii) fuero de maternidad e indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; iii) costas procesales.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

- Contrato de corretaje entre Hoteles Decameron Colombia S.A.S. y Johana Patricia Ruiz Restrepo suscrito el 16 de diciembre de 2019 (02/Pág. 40 a 48)

- Certificado de aportes al sistema de protección social miplanilla.com, en el que se lee como empresa aportante Hoteles Decameron S.A.S., a nombre de la demandada (02/Pág. 50)
- Fotografías de la demandante portando camiseta y escarapela distintiva de Hoteles Decameron (02/Pág. 51 a 56)
- Capturas de pantalla de la red social WhatsApp (02/Pág. 57 a 65)
- Informe de ecografía, fechada 20 de marzo de 2020, en la que se lee que la demandante cuenta con “*EMBARAZO VIABLE, DE 5 SEMANAS, 6DIAS*” (02/Pág. 66)
- Comunicación del Gerente de Logística Comercial y Administrativo de Hoteles Decameron, dirigida a Sala de Venta – Out House MV Colombia, fechada 31 de marzo de 2020, en el que se lee como asunto “*Suspensión Esquema de Garantizados – Salas de Ventas Out House*” (02/Pág. 79)
- Comprobantes de pago realizado por la demandada a la demandante (11/Pág. 66 a 106)

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

i) De la existencia de la relación laboral

Conforme a los principios que informan la carga de la prueba, incumbe probar las obligaciones o su extinción a quien alega aquellas o esta (Código Civil, artículo 1757) e incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen (Código General del Proceso, artículo 167, inciso 1º). Los postulados anteriores aplicados a un proceso ordinario significan que a la demandante le corresponde demostrar el contrato de trabajo, la remuneración convenida, el despido y los extremos temporales de la mencionada relación de trabajo, entre otros.

De conformidad con el artículo 24 del Código del Trabajo, se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

La presunción anterior es de carácter legal y se interpreta de la siguiente manera: cuando el demandante aduce que estuvo vinculado por un contrato de trabajo, le compete demostrar la prestación personal del servicio y el salario percibido y **de inmediato se presume la subordinación jurídica**; empero, el empleador **puede destruir tal presunción probando que la misma no existió**, porque se trató de una relación jurídica distinta a la laboral.

Al respecto debe indicarse que no existe una fórmula taxativa para establecer la existencia de la subordinación, pero si diferentes criterios o indicios a partir de los cuales se pueden fundar diferencias, debiéndose consultar aspectos como: i) la forma de determinar el trabajo, ii) el tiempo y condiciones de trabajo, iii) la forma en que se efectúa el pago, iv) la supervisión y control disciplinario, v) la propiedad de los medios de producción, y vi) la asunción de las ganancias y pérdidas, puesto que en el trabajo independiente estos atributos se predicán de una persona.

De igual forma, el concepto de subordinación es explicado por el legislador como la facultad que tiene el empleador de exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos. Esta prerrogativa debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. En palabras de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la subordinación es el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y otros acuerdos convencionales, por cuanto en el primero el empleador determina elementos como: la jornada de trabajo, el salario e imparte órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo.

Insiste la demandante que laboró al servicio de Hoteles Decameron Colombia S.A.S. del 1° de diciembre de 2019 al 7 de abril de 2020, bajo su subordinación, para realizar ventas de paquetes vacacionales; por su parte, la empresa demandada alegó que la vinculación con la señora Ruiz Restrepo se dio a través de un contrato comercial de corretaje celebrado el 16 de diciembre de 2019; el juzgado de instancia atendió favorablemente las súplicas de la demanda, al declarar que el vínculo entre las partes se dio a través de un verdadero contrato de trabajo a término indefinido.

En el caso concreto, reconocen las partes la **prestación personal del servicio** de la demandante, pues esta se encargaba de buscar clientes para realizar ventas de paquetes vacacionales, al poner en contacto a los potenciales clientes en contacto con la sala de ventas, para que esta última cerrara la venta.

Con relación al elemento **remuneración**, ambas partes reconocen que la labor realizada por la actora era remunerada. Si bien, esta última afirma que recibió un salario básico más comisiones por ventas, la demandada alega que el pago se hacía conforme a lo pactado en el contrato de corretaje suscrito entre estos, en la que se indicó que se realizaría por comisiones por ventas.

Lo anterior da cuenta de que la empresa demandada remuneró a la demandante por sus servicios, debido a que los conceptos económicos que esta última percibía provenían exclusivamente de las comisiones sobre el recaudo del dinero

de lo cancelado por los clientes, sin importar que se le diera la denominación de comisión, honorario u otro nombre.

Finalmente, se encuentra demostrado que la señora Ruiz Restrepo se encontraba **subordinada** a la empresa Hoteles Decameron Colombia S.A.S. para realizar sus funciones de asesora comercial de esta, para la venta de paquetes vacacionales.

En este punto conviene hacer énfasis al contrato comercial de corretaje, el cual se encuentra regulado en el artículo 1340 del Código de Comercio, el cual establece que:

“Se llama corredor a la persona que, por su especial conocimiento de los mercados, se ocupa como agente intermediario en la tarea de poner en relación a dos o más personas, con el fin de que celebren un negocio comercial, sin estar vinculado a las partes por relaciones de colaboración, dependencia, mandato o representación.”

El contrato de corretaje comercial ha sido explicado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de la siguiente manera en sentencia SL2997-2022:

“Ahora, en torno a esa precisa controversia, se impone advertir, que sobre el contrato de corretaje, la Corte ha orientado, por ejemplo en la sentencia CSJ SL1532-2021 que este: i) es un vínculo bilateral, ii) en el que una persona con especial conocimiento de los mercados, ejerce como agente intermediario, iii) cuya tarea consiste poner en relación a dos o más personas con fin de que celebren un negocio comercial, iv) sin que se limite simplemente a contarle a las partes la existencia del negocio, sino a que éstas lleven a cabo el contrato y, en todo caso, v) comunicándole siempre todas las circunstancias conocidas por él, que de alguna forma u otra, puedan influir en la celebración del negocio”

De una forma más amplia, advirtió la Corte en sentencia SL1532-2021 cuál es la tarea del corredor con el fin de interceder entre algunas partes para que se lleven a cabo el contrato:

“Tal conclusión del Tribunal no se muestra alejada de la línea de pensamiento que esta Sala le ha dado al contrato de corretaje, siendo pertinente traer a colación la sentencia CSJ SL, 20 oct. 2006, rad. 27976, en la que se sostuvo: «[...] conforme al artículo 1341 del C. de Co., en el contrato de corretaje, la persona que por su especial conocimiento de los mercados, se ocupa de agente intermediario en la tarea de poner en relación a dos o más personas, lo hace con el fin de que celebren un negocio comercial, es decir, que su gestión no se limita simplemente a contarle a las partes la existencia del negocio, sino que va mas (sic) allá, esto es, a que esas partes lleven a cabo el contrato»”. (Subrayado fuera del texto).

Y, la homologa Civil, en la sentencia SC11815-2016, sobre esta misma figura contractual, sostuvo que el caso del corretaje, el ordenamiento no deja dudas acerca de que el contrato es bilateral. A partir de lo dispuesto en los artículos 1340 y 1341 del Código de Comercio, es definido por la Corte como aquel en que:

“una parte llamada corredor, experta conocedora del mercado, a cambio de una retribución, remuneración o comisión, contrae para con otra denominada encargante o interesada, la obligación de gestionar, promover, concertar o inducir la celebración de un negocio jurídico, poniéndola en conexión, contacto o relación con otra u otras sin tener vínculos de colaboración, dependencia, mandato o representación con ninguno de los candidatos a partes” (CSJ SC. Del 14 de septiembre de 2011, rad. 05001-3103-012-2005-00366-01). (Subrayado fuera del texto original).

Destacan en esa definición las principales obligaciones de cada una de las partes, constatándose su bilateralidad, de modo que, dependiendo de quien emitió la oferta, su aceptación tácita a la misma queda demostrada con hechos indubitables que pongan comienzo a la ejecución de las prestaciones a su cargo.

El corredor tiene, pues, una primera obligación consistente en desplegar sus esfuerzos para conseguir interesar a una tercera persona en el negocio que el proponente desea concluir, con la finalidad de relacionarlos, de ponerlos en contacto. A su cargo corren además otras obligaciones, como la prevista en el artículo 1344 del Código de Comercio, referida a “comunicar a las partes todas las circunstancias conocidas por él, que en alguna forma puedan influir en la celebración del negocio”. Pueden asimismo deducirse deberes de confidencialidad, o de imparcialidad cuando ha recibido el encargo de dos personas distintas y eventualmente partes contrapuestas en un contrato (Garrigues) así como la de atender las instrucciones recibidas del comitente. (Subrayado fuera del texto original).

[...]

De suerte que la ejecución del corretaje propuesto significará, para el corredor, el comienzo de esas actividades tendientes a la consecución del tercero interesado así como el de brindar la información pertinente en los términos ya anotados.”

En el caso concreto, como se advirtió anteriormente, se encuentra configurado el elemento prestación personal del servicio; no obstante, el servicio que prestó la actora a favor de la entidad demandada no fue a través de un contrato comercial de corretaje.

De la lectura del contrato de corretaje suscrito por las partes el 16 de diciembre de 2019, se desprende que la demandante fue contratada para comercializar planes, paquetes y servicios turísticos, obteniéndose como remuneración unas comisiones. Se pactó una duración inicial de un año, con la posibilidad de prorrogas sucesivas de un año, salvo que se preavise con antelación a 30 días a su vencimiento. Con relación al lugar donde se prestaría el servicio nada se dijo.

Con relación a la prueba testimonial, se recibió el interrogatorio de parte de **Walter Forero Jiménez**, representante legal de la demandada, quien manifestó que la demandante fue contratada por prestación de servicios, exactamente a través de un contrato comercial de corretaje. Distinguió entre vendedor de Hoteles Decameron y Unidad de Venta Multivacional Decameron. Si bien, el primero de ellos era el encargado de vender servicios de la compañía, en especial a agencias de viajes, el segundo se trata de aquellas personas externas a la

empresa que ofrecían paquetes vacacionales a posibles clientes y que la actora pertenecía a este último grupo. Además, en algunos centros comerciales se ponían stand para ofrecer los paquetes vacacionales, para facilidad con los compradores y cercanía con estos. También, que era la compañía quien suministraba todos los elementos para que las funciones de la Unidad de Venta Multivacional Decameron se realizaran. Frente a la terminación del contrato con la actora, indicó que ello obedeció a la pandemia y al cierre de los establecimientos por parte del gobierno nacional, pero que a esta se le continuó pagando los aportes a la seguridad social. Añadió que desconoce quién es Luis Pérez, a quien la demandante llama como su superior o jefe inmediato. Respecto de la camiseta y escarapela que portaba la actora mientras prestaba sus servicios en los Stands, con distintivos de Hoteles Decameron, fueron suministrados no como dotación de vestido; en su lugar, tales elementos eran necesarios para generar la confianza de los potenciales clientes.

Otro interrogatorio recibido fue el de **Alain Enrique Foucrier Viana**, quien fue vinculado al proceso como persona natural y como representante legal de la demandada, quien manifestó que anteriormente quienes prestaban sus servicios en Unidad de Venta Multivacional Decameron lo hacían a través de contratos comercial por prestación de servicios y no estaban vinculados directamente a la compañía, pero que, actualmente, la vinculación de estos se hace directamente por contratos de trabajo. Advierte que este cambio se debió a que la empresa quería tener un mayor control y vigilancia de los productos ofrecidos y los clientes.

La testigo **Angélica María Hortua Salgado**, quien ha laborado con la demandada desde hace 10 años, narró acerca de la forma como se desarrolla la función de la Unidad de Venta Multivacional Decameron, aclarando que quienes desarrollan esta función actualmente son vinculados a la empresa a través de contratos de trabajo.

Un testimonio que cobra especial relevancia en el presente caso es el del señor **Luis Alberto Pérez Orlas**, quien manifestó ser el supervisor y jefe directo de la demandante en la Unidad de Venta Multivacional Decameron. Indicó que él también estuvo vinculado con la empresa demandada a través de contrato de corretaje. Sobre los pormenores de las actividades que debía desempeñar la señora Ruiz Restrepo, advirtió ser él quien le dio las órdenes a esta, le decía el lugar donde prestaría el servicio. Señaló que la actora no podía ofrecer productos ajenos a la compañía. Los lugares donde esta laboró fue en Homecenter de Viva, Merkepaisa en Sabaneta y en el centro comercial Aves María, también de Sabaneta. Manifestó que su superior era una señora de nombre “Sandra” de quien no recuerda su apellido, la cual también estaba vinculada a la demandada por prestación de servicios. Resaltó que la demandante estaba sometida a un horario, a un régimen sancionatorio, era subordinada. El contrato finalizó al

inicio de la pandemia, el horario de trabajo era entre 6 y 8 horas al día. Agregó que los elementos para desarrollar las funciones de la Unidad de Venta Multivacional Decameron eran suministrados por la empresa demandada, además de que la demandada era quien conseguía las locaciones donde se prestaría el servicio. Advirtió que para poder ofrecer los servicios de la empresa tenía que portar los distintivos de esta, como es la camiseta y la escarapela. En lo que tiene que ver con el estado de embarazo de la señora Ruiz Restrepo, dijo que esta le había informado de tal estado, al punto que el mismo testigo la cuestionó por ello, debido a situaciones personales por las que ella estaba pasando en esos momentos. El testigo agregó que, el tema del embarazo lo puso en conocimiento de su jefe inmediata, esto es, la señora “Sandra”, pero que esta última le dijo que pondría en conocimiento de la empresa este hecho, aunque no sabe si en realidad se lo comunicó a la empresa.

Por último, la testigo **Yudis María Beltrán**, quien también prestó sus servicios en la Unidad de Venta Multivacional Decameron, dijo cosas similares a las advertidas por la demandante en su interrogatorio y por el testigo Luis Alberto Pérez Orlas, relacionadas con la forma en que se realizaba la captación de eventuales clientes, lugares donde se prestaba el servicio, horarios y órdenes en general.

Con relación a la valoración del contenido de los testimonios se hace necesario aludir a la sentencia de la Corte Constitucional SU-129 de 2021. De esta providencia se destaca que el juez debe interrogar al testigo sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos y cómo llegó a su conocimiento, así como analizar el testimonio en conjunto con las demás pruebas del proceso y que la valoración del testimonio debe basarse en los principios científicos de la crítica de la prueba, atendiendo a las circunstancias del caso y la conducta procesal de las partes. Enfatizó la Corte que la valoración del testimonio debe ser un proceso racional y objetivo, donde el juez no solo se base en la credibilidad del testigo, sino también en la coherencia interna del testimonio, su consistencia con las demás pruebas y su verosimilitud con las circunstancias del caso. Añadió como aspectos adicionales que el juez puede limitar los testimonios si considera que son suficientes las demás pruebas, puede rechazar preguntas impertinentes, repetidas, superfluas o que afecten al testigo, puede ampliar el interrogatorio y pedir aclaraciones al testigo, debe evaluar si el testigo está incurso en alguna causal de inhabilidad o tacha, además de que debe indagar en la imparcialidad del testigo. En general, la Corte busca que la valoración de la prueba testimonial se realice de manera justa y confiable, con el fin de contribuir a la correcta resolución de los procesos judiciales.

Conforme con lo anterior, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo

61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, donde operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables, (Ver sentencias CSJ SL2049-2018, SL1469-2021 y SL2262-2022), esta Sala concluye que la prueba testimonial da cuenta de la forma como se desarrolló la relación laboral de la demandante. Si bien, la actora suscribió un contrato comercial de corretaje, este en realidad se regía por un contrato de trabajo, ya que el servicio que le presentó a la demandada fue de naturaleza laboral y no comercial, toda vez que de la prueba documental y testimonial se desprende que el elemento subordinación no fue desvirtuado, al demostrarse también que la empresa le impartía órdenes a la demandante a través de personal que tenía vinculado por prestación de servicios y corretaje.

Si bien, la demandada decía que la demandante prestaba sus servicios profesionales para captar clientes, no se puede desconocer los testimonios de Luis Alberto Pérez Orlas y Yudis María Beltrán, quienes conocieron de forma directa las labores de la demandante. De tales testimonios se concluye, contrario a lo señalado por la demandada, quien la señora Johana Patricia Ruiz Restrepo no era autónoma para desarrollar sus funciones. Era la demandada, a través de la Unidad de Venta Multivacional Decameron quien le impartía órdenes, le decía donde laborar cada día, el horario, le suministraba los elementos de trabajo.

Nótese que el contrato de corretaje fue suscrito por la demandante y Hoteles Decameron Colombia S.A.S., sin embargo, esta última delegó las órdenes que le dieron a la actora a través de terceras personas, como aquellas que también fueron contratadas por prestación de servicios o corretaje, como es el caso del señor Luis Alberto Pérez Orlas. Y es que, esta Sala hace énfasis en el testimonio de este último, del cual se desprende que la demandante estaba subordinada, con el fin de ofrecer productos vacacionales de la empresa.

Corolario de todo lo dicho, al demostrar la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la sentencia en este sentido será **CONFIRMADA**.

ii) Protección a la maternidad. Estabilidad laboral reforzada

Pretende la demandante el reintegro al empleo, debido a que, para el momento en que fue despedida se encontraba en embarazo.

El denominado “*Fuero de maternidad*” se encuentra consagrado en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo. Tiene por finalidad la protección frente a la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la

mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por esta causa.

En lo referente al período por el cual se extiende esta protección en el tiempo, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2° de la ley 1822 de 2017, señala que *“Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”*, mientras que el artículo 1° de la ley 2141 de 2021 advierte 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 las dieciocho (18) semanas posteriores al parto”*

Sobre la protección laboral de la mujer durante el embarazo, la Corte Constitucional en sentencia SU-070 de 2013, señaló que el artículo 43 Constitución contempla Protección especial estatal a la mujer embarazada y lactante, sin distinción. Frente al fuero de maternidad, advierte que este es una protección contra la discriminación laboral por embarazo o lactancia, que impide el despido, terminación o no renovación del contrato por estas causas. Esta protección a la maternidad busca permitir que la mujer brinde atención a sus hijos sin discriminación, garantizando el cuidado y alimentación de los recién nacidos. En lo que interesa al tema, puntualmente dijo la Corte en la mencionada providencia:

“La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es. Ahora bien, la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, “garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos”.

Asimismo, la forma en que opera esta presunción es explicada por la Corte Constitucional en la sentencia SU-075 de 2018, en la que indicó que la protección de la maternidad se extiende entre el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación y hasta que culmina el período de lactancia, precisando que este periodo se divide en dos momentos claramente determinables y que tienen unas protecciones diferentes: 1. Mientras dura la gestación y la licencia de maternidad, en este lapso opera la presunción de discriminación mientras dure la gestación y 2. Luego de cumplido el periodo de licencia de maternidad, momento para el cual la madre debe demostrar que su despido obedeció a su embarazo.

La Corte Constitucional, en sentencia T-418 de 2022 recopiló las reglas de estabilidad laboral reforzada de personas embarazadas en contratos laborales, en atención a las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018. En la primera de las sentencias la protección reforzada se aplica cuando la mujer gestante o lactante tiene cualquier tipo de contrato laboral vigente. Esta protección depende de si el empleador conoce o no el estado de embarazo, sin embargo, con la segunda de las sentencias, se modificó la jurisprudencia, en la medida de que el empleador no debe pagar las cotizaciones a la seguridad social ni la licencia de maternidad cuando la desvinculación se produce sin conocimiento del embarazo, ya que esta protección la debe asumir el Estado. Concluyó que, si el empleador no conoce del estado de embarazo no hay lugar a la protección que se deriva de la estabilidad laboral reforzada.

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia también ha advertido que, para que se configure la protección de las mujeres en estado de embarazo, el empleador debía tener conocimiento de este, previo al despido. AL respecto, ver la sentencia SL3072-2023, en la que reiteró el criterio plasmado en la sentencia del 19 de octubre de 2011, con radicado 41075:

“(....) La Corte Suprema en esta ocasión precisa igualmente que en verdad para esos exclusivos fines atinentes a la protección en el empleo es indispensable el conocimiento del empleador, por cualquier medio, porque la Ley no exige tarifa legal al respecto, o incluso presumirse de un embarazo realmente notorio, sin que sea menester que la empleada esté obligada a acompañar una certificación médica sobre su estado de gravidez. Si el conocimiento patronal deriva de la información que suministra la propia trabajadora de encontrarse encinta, respaldada desde luego con el hecho cierto del embarazo acreditable posteriormente con cualquier medio probatorio, ciertamente tal noticia está revestida de la presunción de buena fe y satisface el propósito normativo de asegurar el conocimiento del obligado a cumplir la protección.

Dicha necesidad de conocimiento del empleador en manera alguna puede estimarse como atentatoria de la dignidad personal o como algo excesivo, sino, por el contrario, como una carga lógica y mínima, porque tiende a preservar la eficacia de la protección, la transparencia, el derecho de defensa, y halla su fundamento en la necesidad de que el empleador obligado, conociendo los hechos, tenga el deber de respetar la especial protección en el empleo que el Estado brinda a las mujeres embarazadas, ya que solamente desde el instante en que queda advertido puede operar en sana lógica la protección estatuida en los artículos 35 de la Ley 50 de 1990 y 8° del Decreto 13 de

1967. Por tanto, pugnaría contra esos principios y contra los textos legales que los desarrollan que se imponga el pago de una indemnización, o de los demás efectos pertinentes, a alguien que terminó por justa causa un contrato que en principio debía ser calificada previamente por el Inspector de Trabajo dado un estado de embarazo que el obligado a cumplir los trámites gubernamentales ignoraba.

En síntesis, si la protección legal apoyada en la censurable discriminación en el empleo consiste en la presunción de despido por motivo de embarazo, es lógico que no puede predicarse tal propósito de quien termina el nexo jurídico con ignorancia del soporte del hecho presumido”.

Descendiendo al caso concreto, la empresa demandada alega no haber tenido conocimiento del estado de embarazo de la demandante, además de que el despido no fue discriminatorio, debido a que ello obedeció al cierre de los establecimientos de comercio ordenados por el gobierno nacional con ocasión de la pandemia.

Pues bien, del testimonio rendido por Luis Alberto Pérez Orlas, jefe directo de la señora Ruiz Restrepo, se desprende que esta le informó acerca del estado de embarazo, como consecuencia, el testigo puso en conocimiento esta situación ante su superior, la señora “Sandra”, quien a su vez indicó que pondría esto en conocimiento a la empresa, pero que no tiene certeza si en realidad se le informó; no obstante, existe claridad en que la demandante le informó a su superior acerca del estado de embarazo.

Ahora bien, alegada la demandada que por parte de la actora no se le informó acerca del embarazo, debido a que únicamente se puso en conocimiento de terceras personas ajenas a la empresa; sin embargo, no se puede desconocer que la señora Ruiz Restrepo es una verdadera empleada de Hoteles Decameron Colombia S.A.S., empresa que a su vez delegó las órdenes que se le impartían a esta a su Unidad de Venta Multivacional Decameron, especialmente, en el señor Luis Alberto Pérez Orlas.

Es claro, entonces, que la demandante, verdadera empleada de Hoteles Decameron Colombia S.A.S., puso en conocimiento de su jefe inmediato su estado de embarazo. Además, la conducta reprochable de Hodecol S.A.S. en la forma de contratación de sus empleados, como es el caso de la actora, no es justificación para evadir sus responsabilidades. El hecho de que la demandada desconozca saber quién es el señor Pérez Orlas, no la exime de responder por las obligaciones laborales, en la medida de que la mala práctica de contratar a verdaderos trabajadores a través de contratos civiles o comerciales no es una justificación aceptable.

Por otra parte, el despido de la actora bajo el argumento de los cierres ordenados por el gobierno nacional con ocasión de la pandemia, no cataloga este despido como realizado con justa causa, debido a que no existe normal alguna que respalde tal situación. Nótese que el artículo 51 del Código Sustantivo del

Trabajo refiere a la suspensión del contrato de trabajo por situaciones de fuerza mayor, pero el caso analizado obedece a una terminación unilateral del contrato.

Por tales razones, al haberse despedido a la trabajadora en estado de embarazo y de que esta puso en conocimiento su estado al empleador, el reintegro ordenado en primera instancia será **CONFIRMADO**.

iii) Indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo

Le asiste razón a la demandante al solicitar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 2141 de 2021, el cual 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*”.

Lo anterior obedece a que esta indemnización está ligada al despido de la trabajadora en estado de embarazo, indemnización que a su vez opera de forma adicional a cualquier otra indemnización o pago de prestaciones.

Por tales motivos, al estar demostrado el despido de la trabajadora en estado de embarazo, se **REVOCARÁ** parcialmente la sentencia absolutoria en tal sentido. En su lugar, se condenará a Hoteles Decameron Colombia S.A.S. a pagar a la demandante la suma de **\$2.633.409** por concepto de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, equivalente a 90 días de salario.

iv) Costas procesales

En lo que tiene que ver con la condena impuesta por costas procesales, nuestra ley procesal ha consagrado en esta materia el criterio objetivo, es decir, que las costas corren en todo caso a cargo del vencido en juicio, sin que sea admisible tener en consideración la conducta asumida por las partes dentro del mismo, es decir, sin considerar si se actuó o no de buena fe, ya que solo basta con el hecho de haber resultado vencido en juicio para que se imponga tal condena. En tal sentido, por haber resultado vencida en juicio la demandada, las costas procesales impuestas en primera instancia merecen ser **CONFIRMADAS**.

Las costas procesales de la segunda instancia, atendiendo a lo establecido en el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso y por no salir adelante la apelación formulada por Hoteles Decameron Colombia S.A.S., son de su

cargo y en favor de la demandante. Como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$1.300.000.

III. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR parcialmente la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín el **12 de diciembre de 2023**, en el proceso ordinario adelantado por **JOHANA PATRICIA RUIZ RESTREPO** contra **HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S. -HODECOL S.A.S.**, en cuanto a la absolución por la indemnización por despido en estado de embarazo. En su lugar, se condena a la demandada a pagar a la demandante la suma de **\$2.633.409** por concepto de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo

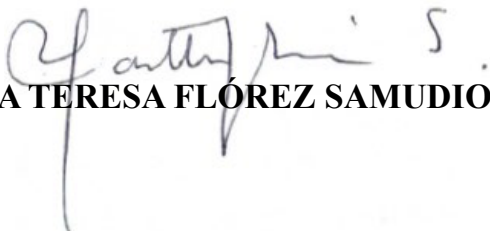
SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia.

TERCERO: Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO


HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE(S)	Johana Patricia Ruiz Restrepo
DEMANDADO(S)	Hoteles Decameron Colombia S.A.S.
VINCULADO	Alain Enrique Alfonso Foucrier Viana
RADICADO	05001-31-05-003-2021-00254-01 (P 00624)
DECISIÓN	Confirma y revoca
MAGISTRADA PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se publica por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 28 de junio de 2024 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 28 de junio de 2024 a las 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO