

TEMA: DESPIDO EN ESTADO DE EMBARAZO - No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados. /

HECHOS: La señora (JPSG) demandó a la Cooperativa de Comerciantes de la Plaza Minorista – COOMERCA, en aras a que se declare que, el despido del que fue objeto resulta ineficaz al encontrarse en estado de embarazo y haberse efectuado sin permiso del Inspector de Trabajo, que se declare la existencia de la relación laboral sin solución de continuidad; se reconozca y paguen salarios dejados de percibir desde el momento del despido, aportes a la seguridad social, indemnizaciones por perjuicios morales y materiales e indexación; subsidiariamente, se declare que la accionada la hizo incurrir en error al haber dado a entender que el contrato terminaba bajo una justa causa, que, se reconozca el pago de la indemnización por dicho despido. El Juzgado 23 Laboral del Circuito, declaró la existencia del contrato, que este terminó con justa causa, entre ellas abandono del cargo; declarando inexistencia de la obligación propuesta por la demandada. La Sala debe determinar si el empleador dio por terminado el contrato conociendo su estado de gravedad; determinar la responsabilidad del empleador en el aborto que sufrió la servidora; y si el despido devino o no en injustificado.

TESIS: El artículo 239 del CST, con las modificaciones vigentes para la fecha de los hechos señala: 1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. 2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto. (...) La Corte Constitucional ha resaltado que, en virtud del artículo 43 de la Constitución Política, el Estado tiene la responsabilidad primaria y preferente de garantizar el mínimo vital de las mujeres en estado de embarazo y lactancia y, por lo tanto, es quien por regla general tiene que asumir las cargas económicas que dicha garantía reforzada supone. Los particulares y, en concreto los empleadores de las mujeres trabajadoras que se encuentren en este estado, no tienen un deber general de garantizar el mínimo vital. Con todo, a estos sujetos sí les es exigible garantizar la igualdad de las mujeres en el entorno laboral y cumplir con las obligaciones prestacionales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. (...) En el caso concreto, mediante escrito del 17 de mayo de 2017, el empleador le informó a la actora la terminación del contrato de trabajo, describiendo en extenso los hechos que daban lugar al despido, a raíz del faltante de unas sumas de dinero en consignaciones de recaudo. En dicha misiva se transcribieron los descargos presentados por la subordinada el 10 de marzo de 2017, y ampliación de estos del 31 de marzo y 15 de mayo del mismo año. Finalmente, se le indicó que los hechos descritos daban lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. (...) Pues bien. El numeral segundo del artículo 241 del CST señala que, no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados. (...) a simple vista puede entenderse que el despido de la actora estaba condicionado a que el Ministerio de Trabajo diera su aval, es decir, que el mismo quedaba aplazado hasta que se obtuviera la anhelada autorización; sin embargo, es la misma ley la que establece que cualquier comunicación que se le haga a la trabajadora en estado de embarazo o lactancia, informando sobre la terminación del vínculo contractual deja sin piso el despido así este tenga efectos diferidos. (...) Del análisis de la prueba a la luz del artículo 60 del C.P.T. y de la S.S en concordancia con el 61 de la misma obra, se concluye que en efecto, con la misiva del 17 de mayo de 2017, la Cooperativa de Comerciantes de la Plaza Minorista – COOMERCA dio por terminado el contrato laboral de la demandante; cosa distinta es que el mismo tuviese efectos diferidos, como lo era esperar la autorización por parte del Ministerio

de Trabajo, de suerte que para la data en que la pasiva elevó la petición ante dicho ente, ya se había consumado el despido sin su autorización, porque aquí sin duda alguna el empleador actuó de manera desatinada y contraria al ordenamiento legal, pues a todas luces para finiquitar el contrato a una mujer amparada por fuero de maternidad, lo primero que debe hacerse es pedir la autorización ante el ente competente y luego de obtenerla, proceder a despedir, y en este asunto ocurrió todo lo contrario. (...) Se advierte que la carta de despido del 13 de diciembre de 2017 no puede tenerse como aquella con la cual se dio por finalizado el vínculo laboral entre las partes, pues no puede darse despido sobre el despido o en otras palabras, despedir dos veces al trabajador con fundamento en el mismo contrato. En ese orden de ideas, se revocará el fallo de primer grado para en su lugar, ordenar el reintegro de la demandante al cargo que venía desempeñando u otro compatible, sin solución de continuidad, Si bien es cierto que la actora sufrió un aborto, su desvinculación fue anterior a dicho hecho, luego, resulta procedente extender los efectos de la protección reforzada a la maternidad, pues al momento de la terminación de la relación laboral, se encontraba en periodo de embarazo o gestación, por lo que se condenará al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social en pensiones. Los montos adeudados deberán ser actualizados aplicando la fórmula de la indexación. (...) Se solicita el reconocimiento de los perjuicios morales sustentados en el hecho del aborto debido al estrés que le produjo la desvinculación; sin embargo, al interior del proceso no se demostró el nexo causal y la responsabilidad del empleador, circunstancia que le incumbía probar a la accionante, estando huérfano este aspecto, pues no basta con endilgar responsabilidad, suponer hechos o consecuencias, sino que se deben demostrar los presupuestos para la prosperidad de tal indemnización, debiéndose en consecuencia despachar de manera adversa dicha pretensión. (...) Al salir avante la pretensión principal, inane resulta pronunciarse frente a la petición de despido injusto, planteada como subsidiaria.

MP: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 09/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Jaqueline del Pilar Sosa González
DEMANDADO	Coomerca
PROCEDENCIA	Juzgado 023 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 023 2018 00121 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 232 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Efectos de la comunicación de despido en estado de embarazo
DECISIÓN	revoca

En la fecha, **nueve (09) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García** (en ausencia justificada), y como ponente **Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento frente a la consulta ordenada a favor de la parte demandante en relación a la sentencia proferida por el Juzgado **023 Laboral** del Circuito, dentro del proceso ordinario promovido por **Jaqueline del Pilar Sosa González** contra la **Cooperativa de Comerciantes de la Plaza Minorista – COOMERCA**. Código de radicado único nacional 05001 3105 **023 20218 00121** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213, sometió a consideración el proyecto estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº. 022**, que plasma a continuación.

Antecedentes

Jaqueline del Pilar Sosa González demandó a la **Cooperativa de Comerciantes de la Plaza Minorista – COOMERCA**, en aras a que se declare que el despido de que fue objeto resulta ineficaz al encontrarse en estado de embarazo y haberse efectuado sin permiso del Inspector de Trabajo y de contera, se declare la existencia de la relación laboral sin solución de continuidad y como consecuencia de ello, se le reconozcan y paguen los salarios dejados de percibir desde el momento del despido, aportes a la seguridad social, indemnización equivalente a 60 días por la desvinculación en estado de gestación, perjuicios morales y materiales e indexación. Pretensión **subsidiaria primera**, se declare que la accionada la hizo incurrir en error al haber dado a entender que el contrato terminaba bajo una justa causa a partir del 17 de mayo de 2017, existiendo consecuentemente un vicio en el consentimiento o entendimiento, se declare ineficaz el despido y como consecuencia, se ordene a la pasiva a restablecer el contrato sin solución de continuidad y al pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, indemnización equivalente a 60 días por despido en estado de embarazo, perjuicios morales y materiales e indexación. Como pretensión **subsidiaria segunda**, se le reconozca el pago de la indemnización por despido sin justa causa, perjuicios morales por valor de 100 salarios mínimos legales mensuales, perjuicios materiales por pérdida de oportunidad de conseguir trabajo en condiciones dignas, indexación y las costas del proceso.

En sustento de sus súplicas dijo que, laboró al servicio de la cooperativa demandada mediante contrato a término indefinido desde el 24 de febrero de 2004 hasta el 15 de mayo de 2017, fecha esta en

la cual fue despidida estando en estado de embarazo, lo que le fue comunicado el 15 del mismo mes y año. Enterada de la decisión adoptada por su empleador no volvió prestar sus servicios, pues según él, el contrato terminó con justa causa.

Sostuvo que el empleador para el momento del finiquito del vínculo, no contaba con permiso del Ministerio de trabajo, el cual solicitó el 21 de julio de 2017, negado mediante Resolución N°. 6133 del 20 de octubre del mismo año.

Esgrimió que la culminación de la relación le generó llanto, tristeza, depresión y aflicción emocional y moral, lo que conllevó a que sufriera un aborto el 5 de junio de 2017, y que incluso antes del despido venía en tratamiento e incapacidades por estrés laboral.

Dijo que no tenía funciones del cargo por escrito, no estaban discriminadas, ni detalladas de manera específica, en marzo de 2013 la EPS Coomeva envió al empleador recomendaciones ocupacionales por trastorno de ansiedad y depresión. En el mes de enero de 2014 renunció de manera voluntaria por sobrecarga laboral; sin embargo, llegó a un acuerdo con su empleador, pero debió citarlo ante el Ministerio de Trabajo para que se le diera solución a la sobrecarga laboral; cuando salía a vacaciones no tenía quien la reemplazara, durante los años 2013 a 2017 su empleador no contaba con permiso para imponer labores en horas extras.

También refirió que la demandada dio por terminado el contrato a partir del 13 de diciembre de 2017, aduciendo que, ante el hecho del aborto desaparecía la protección, la empresa no la desafilió del sistema integral de seguridad social, perdió la oportunidad de ser contratada

por la empresa Rubi-K Internacional SAS, obstaculizándosele su derecho al trabajo en condiciones dignas.

Por último, sostuvo que sus prestaciones sociales fueron liquidadas teniendo como fecha de finalización del vínculo laboral 18 de mayo de 2017, aunque se hubiese indicado en la misma como tal 13 de diciembre del mismo año.

Debidamente enterada de la actuación en su contra la **Cooperativa de Comerciantes de la Plaza Minorista – COOMERCA**, en lo que interesa, aceptó los hechos relacionados con el vínculo laboral con la actora, negó que el despido se hubiese dado a partir del 17 de mayo de 2017, aclarando que el mismo estaba sujeto a la autorización por parte del Ministerio de Trabajo y que en realidad se hizo efectivo a partir del 13 de diciembre, fecha para la cual no se encontraba en estado de embarazo, despido que se dio con justa causa. No le constaban las circunstancias por las cuales sufrió el aborto.

Repelió las pretensiones y formuló las excepciones de: prescripción, inexistencia de la obligación, pago, cumplimiento del derecho y buena fe.

La primera instancia culminó con **sentencia** dictada por el Juzgado **23** Laboral del Circuito, se resolvió, según acta contentiva de la misma:

"PRIMERO: DECLARAR que entre JACQUELINE DEL PILAR SOSA GONZALEZ y la COOPERATIVA DE COOMERCIANTES DE LA PLAZA MINORISTA – COOMERCA existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 24 de febrero de 2004 hasta el 13 de diciembre de 2017, que terminó con justa causa por parte del empleador, entre ellas abandono del cargo desde mayo del 2017 por la demandante.

SEGUNDO: ABSOLVER a COOMERCA de las pretensiones incoadas por la demandante, de conformidad con lo expuesto en la sentencia.

TERCERO: CONDENAR en costas a la demandante **JACQUELINE DEL PILAR SOSA GONZALEZ** y en favor de la **COOPERATIVA COOMERCA**, fijándose como agencias en derecho la suma de \$300.000.

CUARTO: DECLARAR probada la excepción INEXISTENCIA DE OBLIGACION propuesta por la **COOPERATIVA COOMERCA**, las demás quedaron implícitamente resueltas.”

Fundamentó el a-*quo* su decisión en que para el 17 de mayo de 2017 la demandada no tenía la posibilidad de radicar ante el Ministerio de Trabajo la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con la demandante, toda vez que dicho ente ministerial se encontraba en cese de actividades; además la empresa estaba comunicando los resultados de un proceso disciplinario que venía adelantando, incluso antes de saber que la trabajadora estaba embarazada. Resulta incoherente la afirmación de la parte demandante relacionada con que entendió que el contrato de trabajo terminaba el 17 de mayo de 2017, pues no tendría ninguna razón de ser una solicitud de autorización de despido al Ministerio de Trabajo de una relación laboral que según se afirma entendió la actora que ya había finalizado. Igualmente en el interrogatorio de parte que rindió la promotora del litigio, entre otras cosas, manifestó que cuando le entregaron las carta, el 17 de mayo de 2017, dijo que no quería continuar, teniendo en cuenta que su embarazo era de alto riesgo y que le solicitó al Dr. Piedrahita, gerente de esa época, que hablara con la abogada para que el comunicara que iba a proceder y que por esa razón no volvió a trabajar teniendo en cuenta que en la carta la estaban acusando de algo que no había cometido, entonces no firmó la comunicación y pidió que si podía tener una reunión

con una abogada. Igualmente señaló que mediante respuesta a un derecho de petición le fue informado que tenía su contrato vigente ya que continuaba embarazada, pero que no se presentó a laborar al día siguiente de esa respuesta teniendo en cuenta que estaba esperando que le informaran que iban a hacer y que en ese momento lo que primaba era la vida de su bebé; dijo también que entre el 17 de mayo y el 13 de diciembre de 2017, no se presentó a laborar teniendo en cuenta que como le habían entregado una carta de despido sin justa causa, la acusaban y no deseaban continuar con ella, había un quiebre en la confianza y primaba su salud y que no iba a seguir donde no estaban confiando en ella, razón por la cual no resultaba procedente la pretensión relacionada con que la demandada hizo incurrir en error a la trabajadora al haberle dado a entender que el contrato terminaba con justa causa a partir del 17 de mayo de 2017.

Agregó que si en efecto se encontrara acreditado que la relación laboral feneció a partir del 17 de mayo de 2017, o que la comunicación que le fue entregada a la actora en dicha calenda obedeció a un despido con efectos diferidos, que no lo fue, otra sería la decisión adoptada, puesto que dando aplicación a los preceptos normativos y jurisprudenciales dicha terminación no podía surtir efectos, toda vez que esa es la consecuencia que la ley prevé para el despido de las trabajadoras en estado de embarazo o de lactancia, pues la misma carta indicaba que no se estaba terminado el vínculo, ya que ello estaba sometido a un requisito - autorización de la autoridad administrativa – la cual no se dio.

La verdadera finalización del vínculo fue para el 13 de diciembre de 2017, data para la cual la demandante no se encontraba amparada por

el fuero de maternidad – lactancia, tampoco está acreditada la responsabilidad de la empresa en el aborto que sufrió la actora para imponer perjuicios morales, sobre todo cuando era sabido que el embarazo era de alto riesgo, y si bien pudo verse afectada, no se tenía la prueba inequívoca del nexo causal.

Frente al finiquito laboral para el 13 de diciembre de 2017, estimó el a quo que la empleadora indicó las circunstancias fácticas que la llevaron a tal determinación, las cuales estaban consagradas en el reglamento interno de trabajo, pero saltaba a la vista el incumplimiento del contrato por ausentismo y abandono del cargo.

Inconforme, el apoderado de la actora formuló **recurso de apelación**, indicando que está en desacuerdo en cuanto se dijo que la carta del 17 de mayo de 2017, no tiene efectos diferidos en el tiempo, lo cual es contrario a la realidad, porque el despido si tuvo esos efectos frente a una persona que estaba cobijada por el fuero de maternidad. La decisión del juez debe ser corregida por el Tribunal teniendo en cuenta las sentencias **SL1319 de 2018, SL 5566-2019 y SL1097-2019**, en las cuales se indica que está prohibido por los efectos teleológicos, la finalidad que tiene tal fuero es proteger a la trabajadora de cualquier desvinculación, así sea con efectos diferidos, porque la madre debe estar para esos momentos en unas condiciones psíquicas y físicas de tranquilidad que no la vayan a afectar. En el caso hubo una afectación evidente ante el aborto que sufrió la demandante. La presunción debe tener un efecto útil y es que no se le comunique a la trabajadora el despido ni siquiera con efectos diferidos, sin embargo, ocurrió lo que la norma busca evitar y es que la servidora esté serena, y que eventualmente no vaya a sufrir alguna situación frente a su embarazo, y está demostrado que sufrió un aborto.

Agrega que si bien es cierto que la actora entendió que se le estaba terminando el contrato y no volvió a su labor, dado que ese fue el alcance que tuvo con la carta, resulta curioso que no se hubiese realizado el análisis del porque la empresa no la llamó a que se presentara a sus labores, por el contrario el juez actúa contra la parte débil y tomó tal comportamiento como una justa causa.

Cita la sentencia SU449-2020, refiriendo que a la actora no se respetó el derecho a la defensa para explicar su inasistencia a laborar. Frente a las justas causas que se expresaron en la carta de despido no hay prueba alguna con carácter suficiente, objetivo, atendible, que logre demostrar que si incurrió en esa serie de faltas que se le endilgaron.

Agregó que está demostrado el nexo de causalidad entre aborto que sufrió la reclamante, las situaciones médicas y el estrés laboral que traía, inclusive antes de que le terminaran el contrato, pues tenía excesiva carga laboral, además del despido a que fue sometida, por lo que debe aplicarse la presunción de despido por esa condición. El hecho de que la trabajadora hubiese entendido bien o mal que el contrato había terminado es inoponible a una realidad y es que se le terminó el contrato con efectos diferidos estando en embarazo.

En consecuencia, solicita la revocatoria de la sentencia y se acceda a las súplicas tanto principales como subsidiarias.

De la etapa de alegaciones solo hizo uso la parte demandante quien reiteró que se debe revocar la sentencia de primer grado y acceder a las pretensiones. Asevera que la carta de terminación SI contiene una comunicación de la decisión unilateral de la empresa de

terminar el contrato, pero, condicionada a que en el futuro se otorgue el permiso por el Ministerio, ante el conocido estado de embarazo.

Siendo ello así, (como en efecto lo es), la empresa violó la protección o fuero especial que tiene la mujer en estado de embarazo, en donde la Corte, en casos similares, ha señalado que la comunicación de un despido con efectos diferidos (tratándose de una trabajadora embarazada), no tiene eficacia, esto es, la presunción legal de despido, nace con la comunicación (así se difieran en el tiempo sus efectos), pues lo que busca la protección es, precisamente, que la trabajadora esté tranquila y se elimine la preocupación de perder el empleo y su remuneración durante el tiempo del embarazo, para que este se dé serenamente y se esté en una mejor capacidad física y psíquica, de tal manera que se proteja, tanto a la madre, como al bebé que está por nacer.

Refirió que la comunicación de la terminación del contrato con efectos diferidos en el tiempo mientras se lograba la autorización del Ministerio (que incluso fue negada), generó un efecto perverso, cual fue la muerte del bebé que venía en camino, pues, sufrió un aborto, es decir, para el caso, la protección consistente en no poder comunicar la terminación del contrato en estado de embarazo, y este acto tuvo la consecuencia que busca evitar la norma, situación que no fue detectada por el juez de primera instancia lo que debe ser corregido por el Tribunal.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

En el caso de auto, no se controvierten los supuestos fácticos relacionados con:

- a) el vínculo laboral que unió a las partes en conflicto, mediante contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 24 de febrero de 2004;
- b) que la demandante, el 15 de mayo de 2017, comunicó al empleador el estado de embarazo;
- c) que, mediante misiva del 17 de mayo de 2107, el empleador dio por terminado el contrato de trabajo, lo cual se haría efectivo previa autorización del Inspector de Trabajo;
- d) que a través de Resolución N°. 6133 del 21 de octubre de 2017, el Inspector de Trabajo negó la autorización del despido de la trabajadora, archivándose las diligencias con acto administrativo N°. 985 del 9 de mayo de 2018.
- e) que la actora sufrió un aborto el 5 de junio de 2017
- f) que el 13 de diciembre de 2017, el empleador hizo efectiva la finalización del vínculo laboral alegando justas causas.

Son entonces varios **los problemas jurídicos a dilucidar**, así: **i)** establecer si con la comunicación del 17 de mayo del 2017, el empleador dio por terminado el contrato de trabajo de la actora, no obstante, tener conocimiento de su estado de gravidez; **ii)** determinar la responsabilidad del empleador en el aborto que sufrió la servidora. Y, por último, de manera subsidiara, **iii)** definir si el despido de la actora devino o no en injustificado.

Protección de la mujer en estado de gravidez

El artículo 239 del CST, con las modificaciones vigentes para la fecha de los hechos señala:

- 1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.*
- 2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.*

A su vez los preceptos 240 y 241 del mismo estatuto señalan que para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o 3 meses siguientes al parto se requiere autorización del Inspector de Trabajo, y que no produce efecto alguno el despido que el empleador comunica a la trabajadora durante los periodos de gestación y lactancia.

La Corte Constitucional en sentencia T-183-2023, al referirse al tema de la especial protección para las mujeres gestantes y lactantes, precisó:

“La Corte Constitucional ha resaltado que, en virtud del artículo 43 de la Constitución Política, “*el Estado tiene la responsabilidad primaria y preferente de garantizar el mínimo vital de las mujeres en estado de embarazo y lactancia y, por lo tanto, es quien por regla general tiene que asumir las cargas económicas que dicha garantía reforzada supone*”^[54]. Los particulares y, en concreto los empleadores de las mujeres trabajadoras que se encuentren en este estado, no tienen un deber general de garantizar el mínimo vital. Con todo, a estos sujetos sí les es exigible garantizar la igualdad de las mujeres en el entorno laboral y cumplir con las obligaciones prestacionales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, CST). En particular, la obligación dispuesta en el artículo 236 del CST, consistente en otorgar a las mujeres la licencia de

maternidad preparto y post parto, con cargo al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En esa línea, la corporación ha resaltado que desplazar al empleador la obligación de protección y garantía del mínimo vital de las madres gestantes y lactantes puede *"fomenta[r] una mayor discriminación"*^[55], puesto que genera que la presencia de las mujeres en la fuerza laboral *"sea demasiado costosa y que los empleadores no quieran asumir su contratación"*^[56].

51. De otro lado, el principio de especial asistencia de las mujeres gestantes y lactantes comprende una *protección cualificada de no discriminación*^[57]. La cláusula general de igualdad, contenida en el artículo 13 de la Constitución Política, proscribe la *"discriminación por razones de sexo"*^[58]. De igual forma, el artículo 43 constitucional dispone la igualdad de *"derechos y oportunidades"* entre hombres y mujeres y la prohibición de *"cualquier clase de discriminación"* hacia la mujer. De esta forma, el Estado y los particulares deben (a) garantizar que la mujer gestante y lactante no sea discriminada por encontrarse en esta situación y (b) tomar medidas diferenciadas tendientes a asegurar que la igualdad de trato sea real y efectiva^[59].

52. La Corte Constitucional ha resaltado que la prohibición de no discriminación de las mujeres gestantes se aplica en *"todos los ámbitos de la vida social"*^[60] y *"vincula a todas las autoridades públicas"*^[61]. Sin embargo, para los efectos del expediente de la referencia, tiene una particular relevancia el ámbito laboral. En este ámbito, la protección cualificada contra la discriminación busca proteger no solo la *"remuneración laboral"*^[62] de las mujeres embarazadas, sino también asegurarles efectivamente la posibilidad de trabajar en condiciones de igualdad durante el periodo de gestación y lactancia^[63]. De este modo, la protección no comprende únicamente la hipótesis del despido discriminatorio, sino que también cobija e irradia el ejercicio de otras facultades legales y contractuales del empleado. Es importante resaltar, sin embargo, que la prohibición de no discriminación no implica que los empleadores tengan prohibido tomar medidas que, en abstracto, puedan afectar a las mujeres en estado de gestación y lactancia. Para efectos prácticos, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral no tiene como propósito limitar el *"margen de apreciación del trabajo que tiene el empleador"*^[64] y, por lo tanto, de ella no pueden derivarse prohibiciones irrazonables y desproporcionadas para los empleadores que vayan más allá de la protección constitucional de la igualdad.

53. En síntesis, la especial protección y asistencia a las mujeres gestantes y lactantes es un principio constitucional que busca garantizar el mínimo vital de estas mujeres y evitar que sean discriminadas por encontrarse en esa situación. El contenido del derecho a la protección especial y reforzada, así como el alcance de los deberes de asistencia del Estado y las obligaciones de los empleadores en el ámbito laboral es variado, al depender de distintos factores. Una de las garantías que se deriva de la especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante es la estabilidad laboral reforzada, garantía que, como se precisará en el numeral 5.2. *infra*, también aplica en otras formas de “*alternativa laboral*”^[65], como sucede en los contratos de prestación de servicios.

Alcance y efectos de la Comunicación de despido del 17 de mayo de 2017

Mediante escrito del 17 de mayo de 2017, el empleador le informó a la actora la terminación del contrato de trabajo, describiendo en extenso los hechos que daban lugar al despido, a raíz del faltante de unas sumas de dinero en consignaciones de recaudo. En dicha misiva se transcribieron los descargos presentados por la subordinada el 10 de marzo de 2017, y ampliación de los mismos del 31 de marzo y 15 de mayo del mismo año. Finalmente, se le indicó que los hechos descritos daban lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, los cuales se plasman, en resumen:

✓ **octubre 24/2015:** la planilla de recaudo por \$12.543.700, con nombre de revisado por Liliana Sosa, cuya firma no fue reconocida por la misma Liliana Sosa y Guillermo León Becerra C.; aparecen dos *consignaciones realizadas en el Banco Av. Villas (por \$5.000.000 y \$6.000.000) y de Bancolombia por \$1.543.700. “Las consignaciones las elaboró Jacqueline”, declararon Liliana Sosa y Guillermo León Becerra C.- Director Financiero de Coomerca y jefe inmediato suyo.*



Análisis de Descargos y declaraciones de personal

Con relación a los descargos presentados por usted el 10 de marzo de 2.017 y ampliaciones de descargos los días 31 de marzo y 15 de mayo de 2.017, no son de recibo de la administración.

- 1) Usted manifestó: "Las Planillas firmadas por mí son las que se revisaron y las consignaciones son elaboradas por el área de parqueaderos, para eso se diseñó un formato de consignación que cada caja lo tiene". También afirmó con relación a la planilla y recaudo de enero 5/2016 "En su momento fue revisada con las planillas manuales y fue porque coincidió el valor y si está firmada es porque coincidió, ya que esa es la planilla que fue entregada por los parqueaderos."

Dicha afirmación no es cierta, dado que las planillas firmadas y revisadas por usted correspondieron a planillas adulteradas en los valores de recaudo de los taquilleros, disminuyendo partidas de \$500.000 y \$1.000.000; como prueba están las planillas de enero 5/2016, enero 31/2016 y julio 6/2016 reconocidas por usted con su firma y revisión respectiva.

- 2) A usted se le **preguntó** "¿Informe si Cuándo usted recibió en el año 2016 los dineros en efectivo producto de los recaudos de parqueaderos en su puesto de trabajo, verificaba los valores de la planilla con el dinero entregado en efectivo? y **respondió** "No, porque el dinero es colocado al lado del puesto de trabajo y viene guardado en una bolsa cerrada para su consignación, solo se revisaba cuando era devuelta del banco por alguna diferencia y era verificado por el director financiero".

Lo anterior no es cierto; se tiene como prueba que en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2.015, se hicieron consignaciones al Banco Av. Villas elaboradas por usted, donde se fraccionaban los valores a consignar, significando que usted si manipuló los dineros que se entregaban en su puesto de trabajo; las consignaciones que detallamos a continuación presentan inconsistencias por menor valor con relación al recaudado, ya que corresponden a planillas adulteradas así:

El valor real recaudado fue de \$14.543.750, por lo tanto el faltante fue de \$2.000.000.

- ✓ **Octubre 29/2015:** la planilla de recaudo por \$11.069.000, con nombre de revisado por Liliana Sosa G., esta firma no fue reconocida por Liliana Sosa. Los formatos de consignación del 30 de octubre de 2015 Banco Av Villas por \$2.069.000 y \$9.000.000 fueron elaborados por Jacqueline Sosa G., según lo declararon Liliana Sosa- Asistente de Nomina y Guillermo León Becerra C.- Director Financiero de Coomerca

El valor real recaudado fue de \$12.069.000, por lo tanto el faltante fue de \$1.000.000.

- ✓ **Octubre 30/2015:** planilla de recaudo por \$11.030.600, formato revisado por Jacqueline Sosa. Se realizaron tres consignaciones el 03 de noviembre de 2015 en el Banco Av. Villas: \$3.430.600, \$2.600.000 y \$5.000.000 para un total de \$11.030.600, elaboradas por Jacqueline Sosa G. declaró Guillermo León Becerra C.-Director Financiero de Coomerca

El valor real recaudado fue de \$12.030.600, por lo tanto el faltante fue de \$1.000.000.

- ✓ **Octubre 31/2015:** planilla de recaudo por \$12.983.300, con nombre de revisado por Liliana Sosa, esta firma no fue reconocida por Liliana Sosa. Los formatos de consignación del 03 de noviembre de 2015 Banco Av Villas por \$5.753.800 y \$7.000.000 fueron elaborados por Jacqueline Sosa, declararon Guillermo León Becerra C.-Director Financiero y Liliana Sosa- Asistente de Nomina de Coomerca. Los documentos de este día contienen además tirilla de egreso por \$229.500.

El valor real recaudado fue de \$14.983.300, por lo tanto el faltante fue de \$2.000.000.

El valor real recaudado fue de \$14.983.300, por lo tanto el faltante fue de \$2.000.000.

Noviembre 7/2015: planilla de recaudo por \$13.542.250, la que aparece tachada en la fecha octubre 7/2017 y corregida a lapicero por Noviembre, con letra de Jacqueline Sosa G.; *está sin firmar el revisado y los formatos de consignación del 09 de noviembre de 2015 correspondientes al Banco Av Villas por \$7.000.000 y \$6.542.250, los elaboró Jacqueline Sosa declaró Guillermo León Becerra C.-Director Financiero.*

El valor real recaudado fue de \$15.542.250, por lo tanto el faltante fue de \$2.000.000.

Noviembre 14/2015: planilla de recaudo por \$14.607.950 firmado el revisado por Jacqueline Sosa y los formatos de consignación de Av Villas por \$6.608.000 y \$8.000.000 del 17 Nov./2015 fueron realizados por

Jacqueline Sosa, declararon Guillermo León Becerra C.-Director Financiero, y Liliana Sosa G.-Asistente de Nomina.

El valor real recaudado fue de \$15.607.950, por lo tanto el faltante fue de \$1.000.000.

- ✓ **Noviembre 17/2015:** planilla de recaudo por \$11.641.500 donde aparece revisado por Liliana; dicha firma no fue reconocida por Liliana Sosa ni por Guillermo León Becerra C.; los formatos de consignación del 18 de Nov/2015 por \$6.000.000 y \$5.641.000 del Banco Av Villas, fueron elaborados por Jacqueline Sosa, declararon Guillermo León Becerra C. – Director Financiero, y Liliana Sosa G.- Asistente de Nomina.

El valor real recaudado fue de \$12.641.500, por lo tanto el faltante fue de \$1.000.000.

- ✓ **Noviembre 18/2015:** planilla de recaudo de parqueaderos por \$10.387.650 con revisado de Liliana Sosa, no corresponde a la firma de ella según lo afirmó la misma Liliana Sosa y Guillermo León Becerra C.; la consignación por \$10.387.650 es de Bancolombia del 23 de Nov/2015 y el formato de recaudo fue elaborado por Jacqueline Sosa, según apreciaciones de Liliana Sosa y Guillermo León Becerra C.

El valor real recaudado fue de \$11.387.650, por lo tanto el faltante fue de \$1.000.000.

- ✓ **Noviembre 24/2015:** planilla de recaudo por \$11.431.850 con revisado de Liliana Sosa, no es su firma según lo declaro en ampliación de descargos del 15 de mayo de 2017; los formatos de consignación por \$6.000.000 y \$5.431.850 del Banco Av. Villas fueron elaborados por Jacqueline Sosa, declararon Guillermo León Becerra C. –Director Financiero, y Liliana Sosa G.- Asistente de Nomina. *No tiene formato de recaudo*

El valor real recaudado fue de \$12.431.850, por lo tanto el faltante fue de \$1.000.000.

- ✓ **Noviembre 27/2015:** planilla de recaudo por \$11.772.950 dice revisado por Liliana Sosa, cuya firma no fue reconocida por Liliana Sosa G. ; fue consignado en Bancolombia el 30 de Nov/2015 y el formato de recaudo es de Jacqueline Sosa según apreciación de Liliana Sosa.

El valor real recaudado fue de \$12.772.950, por lo tanto el faltante fue de \$1.000.000.

- ✓ **Noviembre 30/2015:** la planilla de recaudo por \$9.225.700, aparece como revisado de Liliana Sosa; fue consignado en Bancolombia \$3.373.450 y

tirilla de egresos por \$5.852.230; el formato de consignación de recaudo por \$3.373.450 lo hizo Jacqueline Sosa porque tiene comprobante de egreso con la tirilla de máquina sumadora, *declararon con toda seguridad Liliana Sosa-Asistente de nómina y Guillermo León Becerra C.-Director Financiero*

El valor real recaudado fue de \$10.235.700, por lo tanto el faltante fue de \$1.010.000.

- ✓ **Diciembre 5/2015:** la planilla de recaudo por \$14.576.050 aparece revisado por Liliana Sosa; le pareció extraño a Guillermo León Becerra C que no es la firma de ella, y además Liliana Sosa G. tampoco la reconoció.

Fue consignado en Bancolombia \$576.050, ya que se tiene comprobante de egreso en una tirilla de máquina sumadora por \$14.000.000 y el formato de consignación de recaudo por \$576.050 lo elaboró Jacqueline Sosa, declararon con plena seguridad Liliana Sosa G.-Asistente de Nomina y Guillermo León Becerra C.- Director Financiero de Coomerca.

El valor real recaudado fue de \$16.576.050, por lo tanto el faltante fue de \$2.000.000.

- ✓ **Diciembre 11/2015:** la planilla de recaudo de parqueadero por \$12.007.100, dice revisado por Liliana Sosa, cuya firma no fue reconocida por Liliana Sosa G. ni tampoco por Guillermo León Becerra C; consignado en Bancolombia y no tiene formato de recaudo (el que elaboran en la caja de parqueaderos) declaró Guillermo León Becerra C.

El valor real recaudado fue de \$13.007.100, por lo tanto el faltante fue de \$1.000.000.

El valor real recaudado fue de \$13.007.100, por lo tanto el faltante fue de \$1.000.000.

- ✓ **Diciembre 24/2015:** la planilla de recaudo de parqueaderos por \$15.228.250, con revisado de Guillermo León Becerra C., quien no reconoció su firma, ya que la curvatura en la parte inferior es más cerrada y no tan abierta o robusta; la consignación por \$15.228.250 se realizó en Bancolombia el 28 de diciembre de 2015. *El formato de consignación de recaudo lo hizo Jacqueline Sosa G.* declararon Guillermo León Becerra y Liliana Sosa

El valor real recaudado fue de \$16.228.250, por lo tanto el faltante fue de \$1.000.000.

En resumen, se tienen 14 planillas de recaudo de parqueaderos adulteradas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2.015, con faltantes por consignar por valor de \$18.010.000, que solo tienen el formato de consignación que se debió elaborar por las operarias de parqueaderos, los días 18 y 27 de noviembre, el 24 de diciembre de 2.015, los cuales fueron elaborados por usted.

Con lo anterior queda demostrado que usted si elaboró comprobantes de formatos de consignación que reemplazaron los originales de parqueaderos por menor valor al real recaudado, lo que constituye una falta grave en el procedimiento establecido y adulteración en documento privado.

- 3) También fue cuestionada ¿Informe si Cuando usted recibió en el año 2016 los dineros en efectivo producto de los recaudos de parqueaderos en su puesto de trabajo, verificaba los valores de la planilla con el dinero entregado en efectivo?

Respuesta: "No, porque el dinero es colocado al lado del puesto de trabajo y viene guardado en una bolsa cerrada para su consignación, solo se revisaba cuando era devuelta del banco por alguna diferencia y era verificado por el director financiero".

Queda demostrado que usted si manipuló los dineros al realizar consignaciones en los Bancos Av Villas en los meses de octubre, noviembre de 2015, donde se fraccionaron los valores, contrario a lo afirmado por usted anteriormente y en ampliación de descargos del 15 de mayo de 2.017. "Quiero aclarar que nunca abrí ninguna de esas bolsas de dinero del parqueadero, y del tiempo que llevo en Coomerca y más ahora con el actual director financiero, he demostrado total transparencia y honestidad."

Adicionalmente revisados los extractos del banco AV Villas de los meses octubre y noviembre de 2015 si había saldo suficiente para cubrir pago de nómina de empleados y no saldo bajo como usted declaro: "porque el saldo en la cuenta de AV Villas era muy bajito en ese momento y había que cubrir el saldo para hacer los pagos y era muy costoso hacer la transferencia por Bancolombia; así mismo no es cierto que el señor Luis Fernando Romero Londoño hubiese acompañado al señor Guillermo Becerra a realizar consignaciones al banco Av Villas durante el periodo de 2015 y 2016.

Así mismo se plasmó:

- 6) A usted se le expusieron 41 planillas de recaudo de parqueaderos y formatos de consignación, que corresponden a los comprobantes adulterados entre enero y agosto de 2.016, que usted negó en su totalidad que fueran diligenciadas por usted, pero si reconoció su firma en varias de las planillas de recaudo con diferencias entre los valores reales de los recaudos de parqueadero y los asentados en contabilidad, sin embargo en declaraciones



de Liliana Sosa G. el 31 de marzo de 2.017 a quien se le exhibieron los mismos documentos manifestó lo siguiente:

- **Febrero 13:** no es mi firma, el tipo de letra del formato de recaudo es de Jacqueline.
- **Febrero 17:** no es mi firma, el tipo de letra del formato de recaudo según mi apreciación es de Jacqueline
- **Abril 14:** no es mi firma, el tipo de letra del formato de recaudo es de Jacqueline.
- **Abril 30:** no es mi firma, con seguridad el tipo de letra del formato de recaudo es de Jacqueline el cual contiene tirilla de egresos.
- **Mayo 10:** no es mi firma, el tipo de letra del formato de recaudo según mi apreciación es de Jacqueline.
- **Mayo 12:** no es mi firma, el tipo de letra del formato de recaudo según mi apreciación es de Jacqueline.
- **Mayo 24:** no es mi firma, el tipo de letra del formato de recaudo según mi apreciación es de Jacqueline.
- **Junio 14:** no es mi firma, el tipo de letra del formato de recaudo según mi apreciación es de Jacqueline.
- **Junio 25:** no es mi firma, el tipo de letra del formato de recaudo según mi apreciación es de Jacqueline.

Al Señor Guillermo León Becerra C.-Director Financiero y jefe inmediato suyo, también en declaraciones el 31 de marzo de 2.017 se le exhibieron los mismos documentos, distinguiendo de Jacqueline Sosa G., los siguientes:

- **Marzo 31:** tiene planilla firmada por Jacqueline, tiene tirilla con egresos con un saldo positivo final de \$4.655.066, de un total de recaudo de \$11.783.650. El formato de consignación lo elaboró Jacqueline.
- **Abril 30:** aparece el nombre de Liliana, está chuleado; aparece tirilla con egresos y la consignación la debió haber elaborado Jacqueline.
- **Mayo 31:** la planilla no presenta firma, tiene tirilla de egresos por \$10.324.030, con una consignación del día junio 3 por \$862.500, para un total de recaudo de \$11.456.700. Elaboró el formato de consignación Jacqueline.
- **Junio 30:** planilla sin firma ni verificación, hay tirilla de egresos y valor consignado el día 6 de julio por \$5.257.450. El formato de consignación lo elaboró Jacqueline.
- **Julio 6:** la planilla con firma de Jacqueline, no tiene tirilla. El formato de consignación no lo distinguí en primera instancia; aportados por la gerencia los comprobantes de los días abril 24 y abril 26 diligenciados por Sandra Higueta y Paula Ocampo respectivamente; teniendo estas dos pruebas, entonces que no corresponden a los del día julio 6, corresponderían a Jacqueline Sosa, sin ser el experto en la materia.

Finalmente, al preguntársele por los 96 archivos eliminados o borrados de su computador, el día 15 de mayo de la última ampliación de los descargos, no solo no dio respuesta satisfactoria a estos hechos, sino que además, indicó que pudo haber sido cualquier persona porque usted tiene las claves de acceso al lado del equipo en un cuaderno, lo que constituye no solo una falta a la obligación de cuidar la clave la cual es personal e intransferible, sino que, pone en riesgo la información de la organización.

Las anteriores circunstancias constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

No obstante, como el día 15 de mayo de 2017 usted presentó prueba de embarazo con resultado positivo, la Cooperativa solicitará ante el Ministerio de Trabajo la autorización de despido, para materializar la desvinculación.

Administración de Coomerca en ejercicio de sus funciones, y que por lo tanto son documentos del empleador.

¿La pregunta que surge es cual es el alcance que debe dársele esa comunicación?

1.- Debe entenderse que el despido efectivo de actora estaba condicionado a que el Ministerio de Trabajo diera la autorización para que produjera efectos? O si, por el contrario, **2.-** La simple comunicación del empleador daba a entender que la trabajadora quedaba desvinculada, por tratarse de un despido con efectos diferidos?

Pues bien. El **numeral segundo del artículo 241 del CST** señala que, **no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.**

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, **comunicar** como verbo transitivo significa. 2. Hacer saber (algo) a

alguien. 3. sinónimo: informar, notificar, transmitir, anunciar, avisar, participar, revelar, televisar, telefonar, enterar.¹

Por su parte del verbo **diferir**, también son sinónimos, aplazar, postergar, posponer, aparcar, retrasar, atrasar.²

En el caso que nos ocupa, a simple vista puede entenderse que el despido de la actora estaba condicionado a que el Ministerio de Trabajo diera su aval, es decir, que el mismo quedaba aplazado hasta que se obtuviera la anhelada autorización; sin embargo, es la misma ley la que establece que cualquier comunicación que se le haga a la trabajadora en estado de embarazo o lactancia, informando sobre la terminación del vínculo contractual deja sin piso el despido así este tenga efectos diferidos.

Sobre los alcances de la comunicación del despido a la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado, entre otras, en la sentencias: SL624-2020, SL1097-2019, en las cuales se reitera lo explicado en providencia SL1319-2018:

- ***"Efectos jurídicos de la comunicación de despido***

La protección laboral reforzada, por causa de la maternidad, trasciende en un todo el simple respeto formal de los términos instituidos en la ley por parte del empleador para acudir al despido; esta garantía de estabilidad, implica, al fondo, la eliminación de la preocupación de la pérdida del empleo y de su correspondiente remuneración en la madre gestante para que, liberada de ello, se encuentre en mejor capacidad física, psíquica

¹ Real Academia Española. (n.d.). Comunicar. En Diccionario de la lengua española (23.^a ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/comunicar>

² Real Academia Española. (n.d.). Diferir. En Diccionario de la lengua española (23.^a ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/diferir>

*y emocional para proveer los cuidados necesarios al neonato en protección de un bien superior constitucionalmente, cual es, la familia. Eso justifica, desde esta perspectiva, la presunción de que el despido fue por causa del embarazo, si este se produce dentro de los tres meses siguientes, y sin autorización de la respectiva autoridad administrativa, precisamente para liberar de cargas a la madre gestante durante tan crucial periodo, invirtiéndose la carga de la prueba, en este aspecto, en la fase posterior a la establecida, cuando es aceptable imponer cargas probatorias a la madre gestante. Por tanto, con absoluta claridad, el numeral dos del artículo 241 del C.S.T. establece que «no producirá efecto alguno el despido que el empleador **comunique** a la trabajadora en tales periodos», teniendo en cuenta que comunicar es, precisamente, manifestar o hacer saber a alguien algo.*

*En ese horizonte, **una cosa debe quedar clara**. Si la protección laboral reforzada busca mantener la estabilidad física, psíquica y emocional de la madre gestante es diamantino que cualquier acto que atente contra ello, como, por ejemplo, **la comunicación o simple comunicación de un despido con efectos diferidos**, es reprochable desde su teleología y, por ende, susceptible de la consecuencia jurídica que la ley prevé.”*

Caso concreto:

Mediante comunicación de fecha 20 de junio de 2017, en respuesta al derecho de petición incoado por la señora Jaqueline del Pilar Sosa, la empresa accionada le indicó que no había dado por terminado su contrato de trabajo a saber:

Teniendo en consideración lo anterior, se da respuesta a cada uno de los numerales del escrito radicado:

1. Se reitera que la Cooperativa no ha materializado la terminación del contrato de su apoderada. La Cooperativa está a la espera que el Ministerio de Trabajo restablezca la atención al público, toda vez que se encuentra en paro indefinido de actividades desde hace casi un mes, en consecuencia, la Cooperativa está en imposibilidad física y jurídica de radicar la petición y autorización de despido.
2. No se ha efectuado la liquidación final de prestaciones y derechos sociales de la demandante, porque el contrato no se ha terminado. La señora **JACQUELINE DEL PILAR SOSA GONZÁLEZ** no se ha presentado a

laborar desde el 18 de mayo de 2017, sin que hasta la fecha haya justificado su inasistencia.

De otra parte, el empleador Cooperativa **de Comerciantes de la Plaza Minorista – COOMERCA**, el 21 de junio de 2017, solicitó permiso ante el Inspector de Trabajo para despedir a la actora, el cual fue negado con la Resolución 6133 del 20 de octubre de 2017, en la cual se puntualizó entre otras:

Por el contrario ve con preocupación el despacho que la empresa traiga a colación esas presuntas faltas cometidas por la trabajadora en años anteriores como es el 2015 y que solo hasta ahora que la señora Jacqueline Sosa Gonzalez se encuentra en estado de embarazo la empresa se preocupe por las mismas y haga la solicitud de terminación del contrato de trabajo en base a los hechos ocurridos hace aproximadamente dos años a hacia atrás y como si fuera poco la despidió y pretende que el despacho le avale dicha conducta., es decir se comunicó la terminación del contrato de trabajo y luego se pidió el permiso ante el Ministerio del Trabajo, ya que el permiso debe ser previo al despido precisamente para que sea el Inspector del trabajo verifique la existencia o no de la justa causa para el despido.

No es de recibo para el despacho que la empresa use maniobras como preavisar, despedir a la trabajadora y a su vez hacer la materialización del despido por medio del Ministerio del Trabajo, haciendo incurrir a la trabajadora en un error para luego argumentar que la petición es en razón a la no presentación a su puesto de trabajo sin justa causa.

Al **absolver el interrogatorio de parte** la actora sostuvo que cuando le pidieron que firmara la carta de terminación del contrato el 17 de mayo de 2017, no accedió porque le manifestó a Edison y al señor Julio Cesar Piedrahita, quien era el gerente de esa época, que ellos no deseaban continuar con ella, dado que la estaban acusando de algo que no había cometido, y adicionó que ellos habían perdido la confianza en ella, entonces como ya le habían manifestado de su salud y como estaba embarazada, siendo el mismo de alto riesgo, en ese momento no se iba a quedar y le pidió el favor al Dr. Piedrahita que hablara con la abogada para que le comunicara como iban a proceder.

Frente a la pregunta que si ella fue quien decidió no volver, **respondió:** *"No señor, yo solamente pedí, solicité que debido a mi embarazo me comunicaran que iban a continuar, porque yo no iba a firmar algo que yo no estaba aceptando porque yo no hice eso "*.

Pregunta 3. ¿Sírvese manifestar porqué al día siguiente usted no vino a trabajar? El 18 de marzo no fue a trabajar. **Respondió:** *Como le dije anteriormente porque le pedí a don Julio que hablara con la abogada y le comunicara que íbamos a hacer en la carta de despido con justa causa me estaba acusando de algo que yo no había cometido, entonces yo no iba a firmar y eso y entonces también pedí que si podíamos tener una reunión con un abogado.*

pregunta 4. ¿Señorita Jaqueline, usted sabía que no se estaba materializando en ese momento la terminación? **Respondió:** *Que no se estaba materializando no, no sabía, porque por eso como le reitero, les dije tanto a Edison como a don Julio por favor hablen con la abogada y me avisan y manifesté en varias ocasiones que tenía un embarazo de alto riesgo.*

Pregunta: **¿Como entendió usted el último párrafo de la carta que le estaban pasando? (juez)** **Respondió:** *El último párrafo doctor lo entendí que según ellos debía firmar esa carta de renuncia como una aceptación que me estaban despidiendo con justa causa.*

Pregunta 5. *Cuando se dice esto se materializará cuando el Ministerio de Trabajo, cuando se adelante previamente ante el Ministerio de Trabajo. ¿Usted entendió esa situación de acuerdo a lo planteado?* **Respondió:** *No señor, lo que yo entendí era que me estaban despidiendo con justa causa y que debía de firmarla, por eso no la firmé.*

Al indagársele si a raíz de la respuesta obtenida en razón al derecho de petición presentado el 2 de junio de 2017 a través de apoderado, fue informada o tenía conocimiento que su contrato continuaba vigente.

Respondió: *"En ese momento sí, ya que en ese momento continuaba embarazada"*

Pregunta: ¿Teniendo en cuenta que tenía conocimiento que su contrato estaba vigente, porque no se presentó al día siguiente que se dio respuesta a laborar? **Respondió:** *Porque estaba esperando que don Julio me llamara a decirme que íbamos a hacer y lo que primaba en ese momento era la vida de mi bebé.*

¿Frente a interrogante, posteriormente usted se presentó a laborar antes entre el 18 de marzo y 13 de diciembre de 2017, en ese interregno usted se presentó alguna vez a laborar? **Respondió:** *No señor, no me presenté por lo que le dije anteriormente, si a usted le entregan una carta de despido con justa causa y la están acusando y no desean continuar con usted y hay un quiebre de confianza, pues primaba mi salud y segundo, yo no iba a continuar donde no estaban confiando en mí y en donde me estaban acusando de algo que no cometí.*

En ese orden de ideas, del análisis de la prueba en su conjunto a la luz del artículo 60 del C.P.T. y de la S.S en concordancia con el 61 de la misma obra, el cual establece que en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"*, se concluye que en efecto, con la misiva del 17 de mayo de 2017, la **Cooperativa de Comerciantes de la Plaza Minorista – COOMERCA** dio por terminado el contrato laboral de la demandante; cosa distinta es que el mismo tuviese efectos diferidos, como lo era esperar la autorización por parte del Ministerio de Trabajo, de suerte que para la data en que la pasiva elevó la petición ante dicho ente, **ya se había consumado el despido sin su autorización**, porque aquí sin duda alguna el empleador actuó de

manera desatinada y contraria al ordenamiento legal, pues a todas luces para finiquitar el contrato a una mujer amparada por fuero de maternidad, lo primero que debe hacerse es pedir la autorización ante el ente competente y luego de obtenerla, proceder a despedir, y en este asunto ocurrió todo lo contrario, situación que no podría avalarse desde ningún punto de vista, porque como bien lo ha dicho la jurisprudencia, la protección busca entre otras, la eliminación de la preocupación de la pérdida del empleo en la madre gestante.

De otra parte, contrario a lo afirmado por el a -quo, no es cierto que la actora hubiese tenido claro desde que se le comunicó el despido, esto es, 17 de mayo de 2017, que el mismo estaba condicionado a la autorización de Ministerio, nótese que **en el interrogatorio de parte fue enfática en afirmar que lo que entendió fue que la estaban despidiendo con justa causa por unos hechos que en su sentir no había cometido;** y si en gracia de discusión, nos atemperáramos a que por lo menos la trabajadora entendió que no se encontraba despedida con la respuesta dada por la pasiva el 20 de junio de 2017, y que no se presentó a laborar por la ruptura de la confianza y su salud, lo cierto es que se arribaría a la misma conclusión, pues la ley no la obligaba a interpretar el contenido de una comunicación contraria al procedimiento legal.

En hilo con lo anterior, se advierte que la carta de despido del 13 de diciembre de 2017, no puede tenerse como aquella con la cual se dio por finalizado el vínculo laboral entre las partes, pues no puede darse despido sobre el despido o en otras palabras, despedir dos veces al trabajador con fundamento en el mismo contrato.

En ese orden de ideas, **se revocará** el fallo de primera grado para en su lugar, **ordenar el reintegro de la demandante al cargo que venía desempeñando u otro compatible**, sin solución de continuidad, pues si bien es cierto que la actora sufrió un aborto, su desvinculación fue anterior a dicho hecho, luego, resulta procedente extender los efectos de la protección reforzada a la maternidad, pues al momento de la terminación de la relación laboral, se encontraba en periodo de embarazo o gestación, por lo que se condenará al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social en pensiones a partir del 18 de mayo de 2017 hasta que se restablezca el empleo, **en idénticas condiciones detentadas para la data de desvinculación y con los incrementos de ley**. Los montos adeudados deberán ser actualizados aplicando la formula de la indexación, teniendo en cuenta su causación periódica.

Se autoriza a la demandada a descontar de la condena las acreencias laborales que le fueron reconocidas y pagadas a la actora y que sean incompatibles con el reintegro.

Responsabilidad del empleador en el aborto que sufrió la promotora del litigio

Se solicita el reconocimiento de los perjuicios morales sustentados en el hecho del aborto debido al estrés que le produjo la desvinculación; sin embargo, al interior del proceso no se demostró el nexo causal y la responsabilidad del empleador, circunstancia que le incumbía probar a la accionante, estando huérfano este aspecto, pues no basta con endilgar responsabilidad, suponer hechos o consecuencias, sino que se deben demostrar los

presupuestos para la prosperidad de tal indemnización, debiéndose en consecuencia despachar de manera adversa dicha pretensión.

Al salir avante la pretensión principal, inane resulta pronunciarse frente a la petición de despido injusto, planteada como subsidiaria.

Costas en ambas instancias a cargo de la demandada (art.365 -4 CGP). En esta instancia se cuantifican las agencias en derecho en \$2.600.000 a favor de la actora.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **revoca** la sentencia proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Jaqueline del Pilar Sosa González** contra la **Cooperativa de Comerciantes de la Plaza Minorista – COOMERCA**, para en su lugar **condenar** a la accionada a reintegrar a la demandante al cargo que venía desempeñando u otro compatible, **sin solución de continuidad**, y al consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social en pensiones, a partir del 18 de mayo de 2017, hasta que se restablezca el empleo, con los incrementos de ley. Se **autoriza** a la demandada a descontar de la condena las acreencias laborales que le fueron reconocidas y pagadas a la trabajadora que sean incompatibles con el reintegro. Las anteriores sumas de dinero deberán ser **indexadas al** momento del pago.

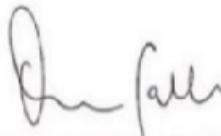
Costas en ambas instancias a cargo de la demandada (art. 365 -4 CGP). En esta instancia y tarifa la suma de \$2.600.000 como agencias de derecho a favor de la actora.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA
(En ausencia justificada)