

CONTESTACION DE DEMANDA PROCESO ORDINARIO LABORAL 20-011-31-05-001-2023-00025-00

Rafael fuentes Santos <gerencia@leyercompany.com.co>

Mié 01/03/2023 17:14

Para: amadasandrithg@gmail.com <amadasandrithg@gmail.com>;cajin.sas@gmail.com <cajin.sas@gmail.com>;Gerencia <gerencia@readcol.com>;Juzgado 01 Laboral Circuito - Cesar - Aguachica <j01lctoaguachica@cendoj.ramajudicial.gov.co>;Juzgado 01 Laboral Circuito - Cesar - Aguachica <j01lctoaguachica@cendoj.ramajudicial.gov.co>

San Martin Del Cesar, 1 de marzo de 2023

Señores.

JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO

AGUACHICA- CESAR

CALLE 5 A N° 10 - 92 SEGUNDO PISO - TEL: 5651140

j01lctoaguachica@cendoj.ramajudicial.gov.co

E. S. D.

REFERENCIA: Contestación demanda

PROCESO: Ordinario Laboral de Primera Instancia

PARTE DEMANDANTE: AMADA SANDRITH GOMEZ PEREZ, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.003.091.432

PARTE DEMANDADA: RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA", que se identifica con el Nit.830065941-4

RADICADO: 20-011-31-05-001-2023-00025-00

RAFAEL FUENTES SANTOS, mayor de edad y vecino de esta ciudad, identificado como aparece al pie de mi firma, abogado portador de la tarjeta profesional como abogado No T.P 364305 del Consejo Superior de la Judicatura, en mi condición de apoderado de RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA", que se identifica con el Nit.830065941-4 con domicilio en el municipio de San Martín del Cesar, representada legalmente por DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA, persona mayor de edad, vecino de San Martín/Cesar, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.098.633.233 expedida en Bucaramanga/Santander, procedo a contestar dentro del término de traslado la demanda de referencia 20-011-31-05-001-2023-00025-00 con sus excepciones y anexos correspondientes. ADJUNTO DOCUMENTO EN MENCION.

RAFAEL FUENTES SANTOS

CC 88274831

TP. 364305 de C.S.J



Rafael Fuentes Santos
Gerencia LEYER COMPANY FUENTES & ASOCIADOS
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social
Profesional en Derecho
Tecnólogo en Administración y Formulación de Proyectos
Técnico en Salud Ocupacional
Asesor en SIPLAFT-SARLAFT- SAGRILAFT
Celular: 3128841496-3123624015
Dirección: calle 13 5- 32 Barrio la Esperanza

En cumplimiento de lo previsto por la Ley 1581 de 2012, que dispuso el régimen general de protección de datos personales, sus decretos reglamentarios y demás normas colombianas, la empresa LEYER COMPANY FUENTES & ASOCIADOS, le informa que los datos personales que usted suministre en virtud de las actividades u operaciones celebradas con ésta, serán tratados de acuerdo a su Política de Tratamiento de Datos Personales y mediante el uso y mantenimiento de medidas de seguridad técnicas, físicas y administrativas a fin de impedir que terceros no autorizados accedan a los mismos. De igual manera pone a su conocimiento que esta información ha sido remitida por personal al servicio de la citada empresa con la finalidad de cumplimiento de las funciones de su competencia, además de la posibilidad de ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y especificación en los términos establecidos en la legislación vigente, que podrá hacer efectivos dirigiéndose a las oficinas de LEYER COMPANY FUENTES & ASOCIADOS, con domicilio en el municipio de San Martín - Departamento del Cesar, Colombia, en la Calle 13 # 5 - 32, Barrio la esperanza o enviando un correo a gerencia@leyercompany.com.co, o comunicándose al celular 3123624015.

In compliance with the provisions of Law 1581 of 2012, which provided the general regime for the protection of personal data, its regulatory decrees and other Colombian regulations, the company LEYER COMPANY FUENTES & ASOCIADOS, informs you that the personal data you provide pursuant to the activities or operations carried out with it, will be treated in accordance with its Policy for the Treatment of Personal Data and by using and maintaining technical, physical and administrative security measures to prevent unauthorised third parties from gaining access to them. Likewise, you are informed that this information has been sent by personnel at the service of the aforementioned company for the purpose of fulfilling the functions of their competence, in addition to the possibility of exercising their rights of access, rectification, cancellation and specification in accordance with the terms established by the legislation in force, which you may enforce by contacting the offices of LEYER COMPANY FUENTES & ASOCIADOS, with registered office in the municipality of San Martín - Department of Cesar, Colombia, at Calle 13 # 5 - 32, Barrio la esperanza or by sending an email to gerencia@leyercompany.com.co, or by calling 3123624015.

AVISO LEGAL: Este mensaje es confidencial, puede contener información privilegiada y protegida, no puede ser usado ni divulgado por personas distintas de su destinatario. Si obtiene esta transmisión por error, por favor destruya su contenido y avise a su remitente. Está prohibida su retención, grabación, utilización, aprovechamiento o divulgación con cualquier propósito.



LEYER COMPANY

F U E N T E S & A S O C I A D O S
Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

San Martin Del Cesar, 1 de marzo de 2023

Señores.

**JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO
AGUACHICA- CESAR
CALLE 5 A N° 10 - 92 SEGUNDO PISO - TEL: 5651140
j01lctoaguachica@cendoj.ramajudicial.gov.co.**

E. S. D.

REFERENCIA: Contestación demanda
PROCESO: Ordinario Laboral de Primera Instancia
PARTE DEMANDANTE: AMADA SANDRITH GOMEZ PEREZ, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.003.091.432
PARTE DEMANDADA: RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA", que se identifica con el Nit.830065941-4
RADICADO: 20-011-31-05-001-2023-00025-00

RAFAEL FUENTES SANTOS, mayor de edad y vecino de esta ciudad, identificado como aparece al pie de mi firma, abogado portador de la tarjeta profesional como abogado No T.P 364305 del Consejo Superior de la Judicatura, en mi condición de apoderado de RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA", que se identifica con el Nit.830065941-4 con domicilio en el municipio de San Martín del Cesar, representada legalmente por DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA, persona mayor de edad, vecino de San Martín/Cesar, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.098.633.233 expedida en Bucaramanga/Santander, procedo a contestar dentro del término de traslado la demanda de la referencia, en los siguientes términos:

A LOS HECHOS

PRIMERO: CIERTO. La señora AMADA SANDRITH GOMEZ PEREZ, fue vincula laboralmente mediante contrato de trabajo individual a término fijo a un mes, con fecha inicio el 03 de abril del año 2022, con la Empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA- READCOL LTDA NIT No 830.065.991-4 para que prestara los servicios de guarda de seguridad como se evidencia en la copia del contrato.

SEGUNDO: CIERTO. La empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA- READCOL LTDA NIT No 830.065.991-4, está legalmente constituida y habilitada por la superintendencia de vigilancia y seguridad privada para prestar los servicios de seguridad a empresas privadas y públicas, entre ella la empresa GRAN TIERRA ENERGY y la señora AMADA SANDRITH GOMEZ PEREZ presto los servicios en el parqueadero de vehículos conocido como el portillo ubicado en el municipio de San Martín del cesar.

TERCERO: CIERTO. La empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA- READCOL LTDA NIT No 830.065.991-4 y la señora AMADA SANDRITH GOMEZ PEREZ pactaron a través



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS

Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

del contrato de trabajo a término fijo un salario UN MILLONOCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL SETECIENTOS PESOS (\$1.898.700,00), pagaderos de forma mensual.

CUARTO. NO ES CIERTO COMO SE INDICA. Si bien la señora AMADA SANDRITH GOMEZ PEREZ prestó sus servicios como guarda de seguridad en los centros de trabajo establecidos por la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA- READCOL LTDA NIT No 830.065.991-4 quien ejercía como su único y real Empleador hasta el 2 de agosto de 2022, no es cierto que el contrato de trabajo se hubiera terminado de manera unilateral, ya que la terminación se dio por una causa legal y objetiva debido a la expiración del plazo fijo pactado, pues es de recordar que la señora AMADA SANDRITH GOMEZ PEREZ tenía un contrato suscrito por un mes y se le prorrogó en tres ocasiones por el mismo termino, en este sentido el día 06 de julio de 2022 se le notificó a la trabajadora la no prórroga del contrato, ya que la empresa había decidido no prorrogar más el contrato firmado debido a requerimientos operativos y administrativos que conllevaron a la disminución de personal.

Teniendo en cuenta lo anterior, la comunicación de la no prórroga se realizó por medio físico y a través del aplicativo de WhatsApp, tal como se evidencia en los anexos. En ese orden de ideas, para esa fecha, esto es el dos (02) de agosto de 2022, se hizo efectivo la terminación del contrato por cumplimiento del plazo fijo pactado, de la misma manera, no se programó a más actividades y la trabajadora no siguió prestando los servicios como guarda de seguridad. Asimismo, se debe dejar constancia que el número de celular de la guarda por el cual se notificó, es el mismo que indicó la trabajadora en la hoja de vida del formato minerva.

Para finalizar se aclara que, la terminación de contrato no se dio por una causa discriminatoria por el estado de embarazo de la señora AMADA SANDRITH GOMEZ PEREZ como lo manifiesta el demandante, ya que desde el 06 de julio de 2022 que se le notificó la no prórroga del contrato y cuando se dio efectiva la terminación del contrato, el empleador **DESCONOCÍA TOTALMENTE** que la trabajadora se encontrara en estado de gestación, incluso es de aclarar que la misma demandante desconocía que se encontrara embarazada.

QUINTO. NO ES CIERTO COMO SE INDICA. Si bien la demandante prestó servicios como guarda de seguridad en el municipio de San Martín, bajo el salario que manifiesta, **NO ES CIERTO**, que tuviera algún tipo de vínculo laboral o prestación de servicio con la empresa GRAN TIERRA ENERGY, pues ellos ostentan como contratantes de la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA- READCOL LTDA., quien fue su único y real Empleador.

SEXTO. NO CIERTO COMO SE INDICA, toda vez que, como ya se ha mencionado la señora AMADA SANDRITH GOMEZ PEREZ nunca tuvo ningún vínculo laboral, civil o comercial con la empresa GRAN TIERRA ENERGY, por tal motivo no ejerció funciones para la empresa GRAN TIERRA ENERGY, sus funciones estuvieron bajo subordinación de la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA- READCOL LTDA quien ejercía como único y real Empleador y sus funciones estuvieron establecidas en el contrato de trabajo.



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS
Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

SEPTIMO: NO ME CONSTA. Como se puede observar, el hecho trata de situaciones desconocidas y posteriores a la relación laboral, de los cuales no se tiene injerencia alguna, razón por la cual no es dable emitir pronunciamiento alguno, máxime cuando señala eventos posteriores a la culminación del contrato de trabajo.

En lo que respecta a RED ADMINSTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA debe aclararse que lo relatado en estos hechos trata de información que consta en su historia clínica, y demás documentos expedidos por terceros y como ex empleador se manifiesta que son documentos sometidos a reserva legal, del cual el Empleador no tiene acceso de conformidad con el artículo 16 de la resolución 2346 de 2007.

OCTAVO: NO ME CONSTA. Como se puede observar, el hecho trata de situaciones desconocidas y posteriores a la relación laboral, de los cuales no se tiene injerencia alguna, razón por la cual no es dable emitir pronunciamiento alguno, máxime cuando señala eventos posteriores a la culminación del contrato de trabajo.

En lo que respecta a RED ADMINSTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA debe aclararse que lo relatado en estos hechos trata de información que consta en su historia clínica, y demás documentos expedidos por terceros y como ex empleador se manifiesta que son documentos sometidos a reserva legal, del cual el Empleador no tiene acceso de conformidad con el artículo 16 de la resolución 2346 de 2007.

NOVENO: PARCIALMENTE CIERTO. Si bien la Sra. Amada Sandrith Gómez Pérez radicó copia de la historia clínica, el pasado doce (12) de agosto del 2022, solicitando el reintegro por estabilidad laboral reforzada por ser madre gestante, tal como consta en la copia de recibido. En este sentido, atendido a la solicitud elevada mi representada como fiel cumplidora de sus obligaciones laborales y constitucionales, procedió a realizar un estudio e investigación acuciosa, en donde analizó los hechos, las pretensiones, como también las gestiones que permitieran establecer y/o determinar, si durante la vigencia del contrato laboral la trabajadora de manera verbal o a través de algún medio, sea magnético, correo, físico, entre otros, había informado a la Empresa que se encontraba en estado de embarazo, encontró que, en **NINGÚN MOMENTO** previa a la terminación del contrato o durante esta la Demandante hubiera comunicado o notificado sobre su estado de embarazo, como tampoco que los trabajadores tuviera conocimiento de esta condición.

Tampoco podría ser un hecho notorio su estado de embarazo, ya que como manifestó la Demandante en el hecho octavo, lo cual debe ser tomado como una confesión, hasta el día 29 de agosto de 2022 la extrabajadora fue que tuvo conocimiento de las semanas de embarazo que tenía, es decir, 27 días después de que el contrato había sido terminado bajo una causal objetiva, por lo que resulta claro su Señoría que, para el día 02 de agosto de 2022, fecha de terminación del contrato era imposible que hubiera algún cambio físico que conllevara a percibir que la sra Amada Sandrith Gómez Pérez se encontrara en estado de gestación, incluso hasta para ella misma, que conoce su cuerpo y no detectó que se encontrara en estado embarazo.



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS
Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

Es por tal motivo que, no fue procedente la solicitud y se mantuvo en firme la terminación del contrato de trabajo.

No obstante, a la Sra. AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ desde el 31 de agosto; el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre del 2022 se le solicitó de manera respetuosa que se acercara a las instalaciones de la oficina de la Empresa con el fin de compartir los documentos de liquidación del contrato y proceder con la firma de estos y proceder al pago; sin embargo, se rehusó a presentarse, en atención a la negativa, se le informo a través del aplicativo de WhatsApp los valores que iban a ser cancelados serían trasladados y/o consignados a la cuenta judicial del juzgado, tal como se evidencia en los anexos.

DECIMO: NO ME CONSTA. Si bien el tiempo de gestación es de conocimiento de la Empresa, por la documentación allegada por parte de la extrabajadora posterior a la terminación del contrato de trabajo, es necesario establecer que no basta con el solo hecho de encontrarse en el periodo de gestación durante la vigencia del contrato, si no también debe cumplir unas reglas, puesto que, según la Sentencia SU-070 de 2013, pues la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: **(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador;** y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada, en este caso el empleador **DESCONOCÍA TOTALMENTE** que la extrabajadora se encontraba en estado de gestación. Presupuesto fáctico que no fue cumplido por parte de la Demandante, pues como se ha mencionado, era desconocida la condición de embarazo por parte de mí representada para la fecha de terminación, incluso para la misma extrabajadora.

Ahora bien, la Sala Plena de la Corte en la Sentencia SU-075/18, al revisar tres expedientes de tutela, indico que, **cuando el empleador desconoce el embarazo y el contrato laboral termina no se puede alegar que existe discriminación y, por ende, no se aplica el fuero de maternidad.** En particular, la Corte señaló que el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social, ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo, **porque al asumir determinadas cargas prestacionales aún sin conocer el estado de embarazo de la persona, imponía una obligación desproporcionada, pues la desvinculación laboral no había sido consecuencia de un acto de discriminación.**

DECIMO PRIMERO: NO ES CIERTO. Se equivoca la Demandante al manifestar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a un acto discriminatorio ligado a su condición de embarazo, puesto que, como se ha mencionado a lo largo de la presente contestación, mi prohijada terminó el contrato de trabajo por una causa legal, como lo es la expiración del plazo fijo pactado y no debido a su condición o rol de madre gestante, dado que, para la fecha de terminación ni la Demandante, ni el Empleador tenían conocimiento y **DESCONOCIA TOTALMENTE** de que se encontraba en estado de embarazo, ni era un hecho notorio. de su



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS

Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

condición, pues no hubo cambios físicos evidentes, no hubo solicitudes de permisos en ocasión del embarazo, ni era conocimiento público, no hubo ningún otro tipo de medio donde se pueda establecer que el Empleador tenía conocimiento de la condición de gestante de la trabajadora, por lo tanto, no existe indicios o evidencia probatoria que conlleve a establecer que mi prohijada tenía conocimiento y que la terminación del contrato fue por causa del estado de embarazo de la trabajadora, cuando hasta la misma trabajadora desconocía de su gravidez; por tal motivo no es procedente afirmar que hubo una conducta de discriminación.

Aunado a lo anterior, es importante mencionar su Señoría que, la demandante instauró acción de tutela con radicado número 2022-00356, solicitando su reintegro por estabilidad laboral reforzada el día 15 de noviembre de 2022, alegando discriminación por estado de embarazo, en la que se declaró improcedente el amparo deprecado por la accionante al considerar que la acción de tutela no constituye el mecanismo idóneo para controvertir la decisión en cuestión.

De igual forma, la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, impugnó la sentencia, solicitando la revocatoria del fallo de primera instancia, por cuanto no se ajusta a los hechos y antecedentes, el juez de revisión encontró que no había pruebas que el Empleador o la entidad accionada tenía conocimiento del estado de embarazo al momento en que le dio aviso de la terminación del contrato laboral a término fijo, en el mes de julio del 2022, ni al hacerse efectivo el despido el 2 de agosto de 2022 y decidió no conceder la estabilidad laboral reforzada, adicionalmente, **REVOCÓ** la providencia proferida el 24 de noviembre del año 2022, por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Martín, Cesar, que declaró la improcedencia de la acción, y en su lugar procedió a **DENEGAR** el amparo de los derechos fundamentales al **MÍNIMO VITAL, VIDA, INTEGRIDAD PERSONAL, DIGNIDAD HUMANA, TRABAJO, IGUALDAD, SALUD, y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** en cabeza de la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, al no encontrarlos vulnerados por las empresas GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA- READCOL LTDA.

DECIMO SEGUNDO: NO ES CIERTO. La empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA-READCOL LTDA realizó el pago de manera puntual desde el inicio del vínculo laboral hasta su finalización, tanto de salarios, como de la liquidación final y demás acreencias laborales.

En este sentido, los salarios fueron consignados a la cuenta bancaria No 420085516 del banco Bogotá quien la demandante ostenta como titular de la cuenta y las prestaciones sociales fueron trasladados y/o consignados a la cuenta judicial del juzgado del municipio de san Martín del cesar, debido a la negativa de la trabajadora de presentarse a firmar la documentación de la terminación del contrato y con respecto a los aportes de pensión fueron consignados al fondo de pensiones PORVENIR a través de la PILA ACH SOI con la planillas número 7837070815, 7840563717, 7844685140, 7848408125, 7851761162.

Sobre la indemnización de salario por 180 días, durante del vínculo y hasta la actualidad la demandante carece de este derecho, pues como empleador se actuó en derecho y con base a normativa laboral colombiana, además en concedérsele este derecho a partir de la ley 2141 de 2021 que modificó el artículo 239, numeral 3, estableció como indemnización es igual a sesenta (60) días de trabajo.



LEYER COMPANY

F U E N T E S & A S O C I A D O S

Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

DECIMO TERCERO. NO ES UN HECHO. Lo descrito no es un hecho intrínseco de la demanda, trata del contrato de mandato suscrito entre el demandante y su apoderado

CON RESPECTOS A LAS PRETENSIONES

Me opongo a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones de la demanda por cuanto las mismas carecen de fundamentos fácticos y jurídicos que hagan viable su prosperidad.

En efecto, debo reiterar mi oposición a las mismas, por cuanto no se acreditaron los requisitos necesarios para acceder a las pretensiones solicitadas; por consiguiente, además de negarlas, solicito se absuelva de todas y cada una de ellas a RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA., pues como quedara demostrado la terminación del contrato de trabajo no estuvo revestida de componente discriminatorio.

Frente a las pretensiones propuestas por la demandante, para con mi representada, procedo a pronunciarme frente a cada una de ellas, de la siguiente manera:

PRIMERO: Me opongo parcialmente a esta pretensión, ya que es claro que existió un contrato individual de trabajo a término fijo desde el 03 de abril hasta el 02 de agosto de 2022, pero nunca ha habido una causal terminación imputable al empleador, pues la misma obedeció a una causal objetiva, la cual fue la culminación del plazo fijo pactado y no por un hecho discriminatorio por el estado de embarazo de la trabajadora, ya que como se ha mencionado anteriormente mi prohijada **DESCONOCIA TOTALMENTE** la gravidez de la demandante.

SEGUNDA: Me opongo a esta pretensión, ya que el empleador actuó en derecho bajo los postulados y términos de ley y no le asiste los derechos invocados, toda vez que no se cumplió con los requisitos establecidos en la Sentencia SU075/18, específicamente “El conocimiento del embarazo por parte del empleador”. Para dar aplicabilidad a la estabilidad laboral reforzada y como se ha mencionado mi prohijada **DESCONOCIA TOTALMENTE** la gravidez de la demandante, igualmente la presente pretensión es improcedente ya que el fundamento del presente proceso laboral ordinario se encuentra fundamentado en un posible desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por madre gestante por parte del empleador y no de la causa de la terminación del contrato.

TERCERO: Me opongo a las pretensiones de la parte demandante, porque no le asiste los derechos invocados, toda vez que no se cumplió con los requisitos establecidos en la Sentencia SU075/18, específicamente “El conocimiento del embarazo por parte del empleador”. Para dar aplicabilidad a la estabilidad laboral reforzada y como se ha mencionado mi prohijada **DESCONOCIA TOTALMENTE** la gravidez de la demandante.

CUARTA, QUINTA, SEXTA, SEPTIMA, OCTAVA, NOVENA, DECIMA, DECIMA PRIMERA. Me opongo a estas pretensiones ya que la empresa, le ha cancelado a la demandante de manera puntual y bajo los postulados y términos legales, los salarios y prestaciones sociales, igualmente la seguridad social.



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS

Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

Además, el pago de los salarios, seguridad social y prestaciones dejados de percibir durante la desvinculación es desproporcional y es contraria a los valores, objetivos, principios y derechos en los que se funda el ordenamiento jurídico, porque establecería una carga desproporcionada para el empleador pese a que su actuación no ha sido motivada en criterios discriminatorios y a la demandante no le asiste los derechos invocados, toda vez que no se cumplió con los requisitos establecidos en la Sentencia SU075/18, específicamente "El conocimiento del embarazo por parte del empleador". Para dar aplicabilidad a la estabilidad laboral reforzada, y como se ha mencionado mi prohijada **DESCONOCIA TOTALMENTE** la gravidez de la demandante.

DECIMA SEGUNDA: Me opongo a esta pretensión, ya que se desconoce y no se tiene ningún vínculo con la empresa ACCION DEL CAUSA SAS, NIT 805022756-4, además la empresa READCOL LTDA no le adeuda ningún valor por conceptos de salarios, prestaciones sociales o acreencias laborales, razón por la cual no se cumple con los postulados y requerimientos legales, siempre ha actuado de buena fe y no se configura el postulado o requerimientos del artículo 65 para el pago de la sanción moratoria, ni los intereses moratorios.

DECIMA TERCERA Y CUARTA. Me opongo a esta pretensión, ya que el empleador actuó en derecho bajo los postulados y términos de ley y no le asiste los derechos invocados, toda vez que no se cumplió con los requisitos establecidos en la Sentencia SU075/18, específicamente "El conocimiento del embarazo por parte del empleador". Para dar aplicabilidad a la estabilidad laboral reforzada y como se ha mencionado mi prohijada **DESCONOCIA TOTALMENTE** la gravidez de la demandante.

CON RESPECTO A LA PRETENSION SUBSIDIARIA

PRIMERA: Me opongo a esta pretensión, ya que el empleador actuó en derecho bajo los postulados y termino de ley y no le asiste los derechos invocados, además la indemnización solicitada carece de toda legalidad, ya que la dicha indemnización según el artículo 239, numeral 3 C.S.T es de 60 días.

RAZONES DE LA DEFENSA Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

- **FALTA DE PRESUPUESTOS FACTICOS Y JURIDICOS PARA QUE SE CONFIGURE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

En el contrato a término fijo se establece una condición extintiva, que se concibe desde el mismo instante en el que los contratantes han celebrado el acuerdo de voluntades, pues convienen las condiciones de su vinculación y fijan de forma clara e inequívoca el término de duración de la relación, de manera que esa manifestación de voluntad surte efectos a partir de la suscripción del contrato. Es por ello que la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de ponerle fin a un vínculo contractual, previsto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990.



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS

Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

Si el legislador hubiera entendido que la terminación por vencimiento del plazo dependía de la voluntad unilateral de una de las partes, no habría consagrado como causa de terminación ese vencimiento, sino que se habría limitado a hablar de la terminación por decisión unilateral, y como así no lo hizo, ha de entenderse que no es decisión unilateral la que pone fin al contrato por vencimiento del plazo, sino el conjunto de voluntades que conciertan la duración fija. SL3535-2015

Pero es necesario una armonización entre la libertad contractual y de la protección de la maternidad donde se rescate la validez y vigencia de las modalidades contractuales, de manera que no se desconozca o se desfigure abiertamente la configuración legislativa en torno al tema, pero se garanticen estándares mínimos de protección para las trabajadoras en estado de embarazo.

(..) No sobra acotar, que la circunstancia del embarazo o maternidad, no modifica ni hace variar las condiciones concertadas por las partes en un contrato de trabajo por tiempo determinado, pues además de fijar a voluntad el término de duración, los contratantes aceptan desde su celebración lo estipulado para su ejecución y se someten a la normatividad SL3535-2015

(..) En tales condiciones, la modalidad de protección intermedia que la Corte encuentra más adecuada, es que se garantice la vigencia del contrato de trabajo a término fijo durante el período de embarazo y por el término de la licencia de maternidad, en cada caso particular, que es un lapso prudencial, razonable y acoplado a las especiales realidades devenidas del embarazo. SL3535-2015

Igualmente, la sentencia SU-075 2018 aclaro que la protección de maternidad se establece con el objetivo de garantizar la no discriminación laboral y no ser despedidas por su rol reproductivo

De este modo, a partir del recuento normativo realizado en esta Sentencia en los fundamentos jurídicos 13 y 14, se demuestra que el principal sustento de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres se encuentra en atender a una situación de desventaja histórica a la que ha sido sometida la mujer trabajadora: el despido en razón del embarazo y así, independientemente de los efectos de la medida en relación con el acceso al trabajo para las mujeres por el costo de la mano de obra femenina, potenciar la estabilidad laboral de la mujer y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su rol reproductivo. Entonces, la medida de estabilidad reforzada para la mujer embarazada es una respuesta histórica a la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral que eran y siguen siendo despedidas por razón del embarazo. Su objetivo principal es: (i) proteger los ingresos de la mujer al hogar; y (ii) su posibilidad de ejercer dos roles simultáneos, la maternidad y el trabajo, sin que el primero impacte el segundo y su desempeño en el mismo. SU-075 -2018

Ahora con respecto a las garantías del mínimo vital y la salud de la mujer gestante, la corte manifiesta lo siguiente-

En este sentido, no existe una desprotección para las mujeres gestantes, en la medida en que la obligación de garantizar sus derechos al mínimo vital y a la salud recaerá sobre el Estado SU-075 -2018.



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS

Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

Teniendo presente lo anterior, con respecto las garantías y protección de las mujeres en estado de embarazo en el ámbito laboral, la corte estableció unas reglas principales para la protección de la discriminación de la mujer en su rol reproductivo en el ámbito laboral.

*Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: **(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador;** y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada. SU-075 -2018*

También aclaro que la protección de la no discriminación a través de la estabilidad laboral reforzada, era esencial que el actuar del empleador por la terminación del vínculo laboral, estuviera basado a la discriminación por su rol reproductivo o sea por estar en estado de gestación y cuando un empleador desconocía el estado de gestación de la trabajadora su protección debía ser más débil según su modalidad de contrato, en el caso de los contratos a término fijo manifestó lo siguiente

7.3.3. Contrato de trabajo a término fijo

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

a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

b. Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral

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



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS

Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

(iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. SU-075 -2018.

Es necesario aclarar que uno de los requisitos legales para el beneficio de la estabilidad laboral reforzada por madre gestante es el conocimiento del empleador del estado de embarazo de la trabajadora con independencia de la justa causa de la terminación del contrato y en este caso, en los soportes, hechos y las pruebas aportadas, se establece claramente que mi prohijada **DESCONOCÍA TOTALMENTE** la gravidez de la trabajadora al momento de la desvinculación laboral, lo que conlleva a establecer que se carece de los presupuestos facticos y jurídicos para que se configure la estabilidad laboral reforzada y la corte ha establecido lo siguiente:

(..) Por consiguiente, se insiste en que el artículo 43 Superior dispone que es el Estado quien está obligado a proteger a la mujer embarazada y después del parto cuando se encuentre desempleada o desamparada. Por tanto, el desplazamiento de este deber hacia los empleadores cuando no existe un fundamento de discriminación en su actuación en el marco de las relaciones laborales resulta excesivo. SU-075 -2018

(...) Más allá, el hecho de que el fundamento de la asunción de esta prestación económica se encuentre en el deber de solidaridad desborda el principio de razonabilidad, toda vez que se basa exclusivamente en la protección de otros derechos constitucionales y no en una acción afirmativa de salvaguarda para las mujeres del despido por motivos discriminatorios. Si bien, como se ha advertido ampliamente la protección del mínimo vital de la mujer gestante es completamente legítima e imperiosa constitucionalmente como un deber para el Estado, de ello no se concluye que sea el empleador quien deba asumirla aun cuando ya ha concluido la relación laboral y no se presentó ninguna conducta discriminatoria (..) SU-075 -2018.

DE LA INEXISTENCIA DE DERECHO AL PAGO DE SUMAS DE DINERO ADICIONALES, TALES COMO INDEMINIZACIONES.

La empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA", que se identifica con el Nit.830065941-4 durante la vinculación y terminación del vincula laboral de la trabajadora, la empresa pago de manera puntual los salarios, acreencias laborales, seguridad social y las prestaciones sociales, sin que en la actualidad exista alguna acreencia u obligación laboral por reconocer y pagar, como bien se demuestra en los soportes de pago y consignación del pago de las prestaciones sociales al juzgado promiscuo de San Martín del Cesar

Con respecto a la sanción moratoria e intereses moratorios, el artículo 65 del C.ST establece lo siguiente.



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS

Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

"Artículo 65- INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO 1 - Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique, 2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia."

Sin embargo, para efectos del pago de la sanción moratoria, la misma no se da ipso facto, sino que depende de la existencia de la mala fe del Empleador al no cancelar en legal forma el valor que la ley ordena para el efecto, es decir, que como la buena fe se presume tanto por mandato constitucional como por efecto de lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 55, la mala fe del Empleador debe ser probada en juicio, para que la misma genere el pago de la sanción moratoria por falta de pago oportuno de las acreencias laborales.

Ahora bien mi prohijada ha actuado de buena fe, desde el inicio hasta el final del vínculo laboral, incluso como se demuestra en los hechos y anexos del presente proceso, se demuestra que la empresa le hizo varios llamados a la demandante para se presentara a las oficinas desde el 31 de agosto, el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre del 2022 se le solicitó de manera respetuosa que se acercara a las instalaciones de la oficina de la Empresa con el fin de compartir los documentos de liquidación de las prestaciones sociales, firma de los documento de la finalización del contrato; sin embargo, se rehusó a presentarse, en atención a la negativa, se le informo a través del aplicativo de WhatsApp los valores que iban a ser cancelados y serían trasladados y/o consignados a la cuenta judicial del juzgado.

Se le envió la suficiente información para si existía alguna diferencia o inconformidad respecto a liquidación y salarios, pudiera solicitar de manera formal el respectivo reajuste, también es necesario establecer que la empresa por política realiza la socialización mensual de la liquidación de los salarios, conforme si existe una diferencia el trabajador pueda solicitar el reajuste, ya que no se está exento a posibles errores humanos y con esto se busca disminuir los riesgos y garantizar los derechos salariales de los trabajadores, pero durante el vínculo laboral y después de la terminación del contrato no existe una reclamación formal por parte de la demandante ante la empresa por conceptos de salarios, prestaciones sociales u otra acreencia laboral

Con lo anterior se establece que mi prohijada siempre ha actuado de buena fe y no se configura de ninguna manera la sanción moratoria o intereses moratorios, además de no existir ninguna deuda u obligación laboral por reconocer o pagar que sea de pleno conocimiento de mi prohijado.

Sobre la indemnización del artículo 239, numeral 3 que establece

Artículo 239 (...) 3. 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



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS

Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Es necesario manifestar falta de presupuestos facticos y jurídicos para que se configure la indemnización por despido de mujer en estado de embarazo o en lactancia sin autorización del ministerio de trabajo, ya que no se cumplen los postulados y respaldo legal de la SU-073-2013 y la SU-075 de 2018, debido que el empleador **DESCONOCIA TOTALMENTE** el estado de embarazo de la demandante y por tal motivo no se encontraba legalmente obligado a pedir el permiso al ministerio de trabajo y mucho menos a reintegrar la trabajadora para la estabilidad laboral, como se ha justificado en el desarrollo de este documento

(iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. SU-075 -2018.

En consecuencia, no se configuración del pago de la indemnizaciones y pagos del artículo 239, numeral 3.

EXCEPCIONES DE FONDO

- **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION Y COBRO DE LO NO DEBIDO.**

La empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA", que se identifica con el Nit.830065941-4 durante la vinculación y terminación del vincula laboral de la trabajadora, la empresa pago de manera puntual los salarios, acreencias laborales, seguridad social y las prestaciones sociales, sin que en la actualidad exista alguna acreencia u obligación laboral por reconocer y pagar, como bien se demuestra en los soportes de pago y consignación de las prestaciones sociales al juzgado promiscuo de San Martín del Cesar, actuando de buena fe y bajo los postulados legales y conforme a derecho.

Incluso la trabajadora tuvo mecanismos y medios implementados por la empresa, para solicitar de manera formal cualquier reajuste o pagos y no los utilizo, incluso en terminación del contrato se rehusó asistir a la empresa para la socialización de la liquidación de los salarios y prestaciones sociales.

Además, la demanda pretende pagos, indemnizaciones que no le corresponden pues como se ha manifestado y como se prueba no existe ninguna obligación laboral pendiente por pagar y los



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS

Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

pagos que exige por el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por mujer gestante no cumplen con los presupuestos facticos y jurídicos para que se configure la estabilidad laboral reforzada.

La presente excepción es aplicable a la totalidad de las pretensiones de la demanda, teniendo en cuenta para su fundamento la contestación de los hechos y el desarrollo interpretativo que se plasmó en la contestación de la demanda.

- **PAGO**

La empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA", que se identifica con el Nit.830065941-4 durante la vinculación y terminación del vínculo laboral de la trabajadora, la empresa pago de manera puntual los salarios, los cuales fueron consignados a la cuenta bancaria No 420085516 del banco Bogotá, igualmente sus prestaciones sociales fueron consignados a la cuenta del juzgado promiscuo de san Martín y se cumplió con lo establecido el artículo 20 de la ley 1285 de 2009.

La presente excepción es aplicable a la totalidad de las pretensiones de la demanda, teniendo en cuenta para su fundamento la contestación de los hechos y el desarrollo interpretativo que se plasmó en la contestación de la demanda.

- **IMPROCEDENCIA POR FALTA DE RESPALDO LEGAL E ILEGALIDAD DE LAS PRETENSIONES.**

Mi prohijado actuó en derecho bajo los postulados y términos de ley y no le asiste los derechos invocados, toda vez que no se cumplió con los requisitos establecidos en la Sentencia SU075/18, específicamente "El conocimiento del embarazo por parte del empleador". Para dar aplicabilidad a la estabilidad laboral reforzada y como se ha mencionado mi prohijada **DESCONOCIA TOTALMENTE** la gravedad de la demandante.

La corte aclaro que la protección de la no discriminación a través de la estabilidad laboral reforzada, era esencial que el actuar del empleador por la terminación del vínculo laboral, estuviera basado a la discriminación por su rol reproductivo o sea por estar en estado de gestación y cuando un empleador desconocía el estado de gestación de la trabajadora su protección debía ser más débil según su modalidad de contrato, en el caso de los contratos a término fijo manifestó lo siguiente

7.3.3. Contrato de trabajo a término fijo

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

a. *Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.*



LEYER COMPANY

F U E N T E S & A S O C I A D O S

Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

b. Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral

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

(iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. SU-075 -2018.

La trabajadora nunca notifico verbal o escrito, sobre su estado de embarazo, tampoco era un hecho notorio, igualmente no hubo ningún medio o forma que el empleador tuviera conocimiento del embarazo, además en la pruebas aportadas por la demandante no se prueba o se lleva a deducir que mi prohijada tenía conocimiento de su gravidez, todo lo contrario los soportes demuestran sin lugar a dejar duda alguna que la demandante se realizó la prueba de embarazo el 12 de agosto de 2022, fecha para la cual el contrato de trabajo ya había finalizado y fue hasta este momento que, tuvo conocimiento de su estado de gestación, por lo que es claro que, ni ella misma conocía su estado de gravidez al momento de finalizar la relación laboral.

Por tal motivo no existe un respaldo legal y total cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada como madre gestante objeto de este litigio, en consecuencia, son ilegales sus pretensiones.

La presente excepción es aplicable a la totalidad de las pretensiones de la demanda, teniendo en cuenta para su fundamento la contestación de los hechos y el desarrollo interpretativo que se plasmó en la contestación de la demanda.

• COMPENSACION

En el hipotético caso en el cual se considere que hay lugar a emitir condena alguna frente a mi representada, respetuosamente solicito que las condenas ordenadas sean compensadas con cualquier pago que se le haya realizado a la demandante, durante la vigencia del contrato de trabajo y su terminación



Finalmente propongo como excepción toda otra que se desprenda de lo que se acreditará a lo largo del proceso.

La presente excepción es aplicable a la totalidad de las pretensiones de la demanda, teniendo en cuenta para su fundamento la contestación de los hechos y el desarrollo interpretativo que se plasmó en la contestación de la demanda.

- **IMPROCEDENCIA DEL REINTEGRO LABORAL**

la petición de reintegro carece de todos los parámetros de legalidad, por no cumplir con los presupuestos facticos y jurídicos de las medidas de protección de la estabilidad laboral reforzada para la mujer gestante establecidas en el artículo 239 del C.S.T, SU 073 de 2013 Y SU-075 de 2018, postulados contemplados en la ley y en el marco normativo y jurisprudencial de Colombia que la demandante no encajaba en ninguno de tales supuestos y en consecuencia es improcedente el reintegro de la extrabajadora.

La presente excepción es aplicable a la totalidad de las pretensiones de la demanda, teniendo en cuenta para su fundamento la contestación de los hechos y el desarrollo interpretativo que se plasmó en la contestación de la demanda.

- **PRESCRIPCIÓN**

En el evento en que no sea decidida como previa, sin implicar confesión o aceptación de los hechos de la demanda, propongo de fondo la excepción de prescripción de todas y cada una de las obligaciones de tracto sucesivo que se hubieran originado tres (3) años antes de la presentación de la demanda, de conformidad con lo previsto en el artículo 488 del C.S de T. y en el artículo 151 del C.P.T.Y.S.S.

- **BUENA FE**

Por cuanto mi representada siempre ha actuado con rectitud, lealtad y de manera honesta frente a la parte demandante, teniendo una conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez frente a la inexistencia de obligaciones laborales a su cargo en favor de la actora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, de manera que es improcedente cualquier condena en contra de mi representada.

- **INNOMINADA**

Propongo la excepción innominada, la cual hago consistir en que se declare que cualquier hecho exceptivo que aparezca probado en el transcurso del proceso, sea declarado por parte del juez y se determine que mi representada no tiene obligación alguna con la demandante. Esta excepción se fundamentó en lo dispuesto en el Artículo 282 del Código General del Proceso, aplicable por analogía al procediendo laboral.



PRUEBAS

1. Documentales

1. Copia de la cedula del representante legal
2. Cámara de comercio
3. Copia del contrato firmado el 03 de abril de 2022
4. Copia de Notificación de No prórroga del contrato firmada por la trabajadora.
5. Copia de Captura de notificación a través del aplicativo de WhatsApp
6. Copia de Hoja de vida formato minerva, donde se demuestra el número de teléfono de la trabajadora.
7. Copia de Remisión de Exámenes de Egreso.
8. Copia de recibido de PQR del 12 de agosto de 2022
9. Copia de Respuesta de PQR realizada el 17 de agosto de 2022
10. Copia de envió de respuesta de PQR el 18 de agosto de 2022
11. Copia de liquidación y demás
12. Copia de captura de notificación por aplicativo de WhatsApp desde el 31 de agosto; el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre.
13. planilla de seguridad social
14. formato de socialización de salarios
15. liquidación de salarios
16. soporte bancario de pagos de salarios
17. soporte de notificación del traslado de acreencias laborales a cuenta judicial.
19. Sentencia tutela
20. Sentencia de revisión

2. INTERROGATORIO DE PARTE CON EXHIBICIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS Y FIRMA. Que en forma personal deberá absolver el demandante en la fecha y hora que para tal fin disponga el despacho.

3. TESTIMONIOS: solicito a su despacho citar y hacer comparecer y se tenga como prueba testimonial a la señora Astrid Gómez Estrada, mayor de edad quien se identifica con cedula de ciudadanía CC No. 1098651424 de Bucaramanga, teléfono 3177000721 con domicilio en San Martin del cesar y residencia en la calle 14 N 3-29 del barrio la esperanza con correo electrónico Astrid.gomez05@gmail.com , para que, en audiencia, cuya fecha y hora se servirá Usted señalar, declare, bajo la gravedad del juramento, lo que les conste en relación con los hechos indicados en la contestación de la demanda.

Se pretende con esta prueba demostrar, el pago puntual de los salarios, seguridad social, prestaciones sociales y el desconocimiento de embarazo por parte de mi prohijada, ya que ella es la persona encargada de nómina y recursos humanos.



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS

Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia

ANEXOS

1. SS
2. Poder de representación especial, amplio, total y suficiente otorgado mediante mensaje de datos digital o electrónica (artículo 5, ley 2213 de 2022).
3. Copia de la cedula del representante legal
4. Cámara de comercio
5. Copia del contrato firmado el 03 de abril de 2022
6. Copia de Notificación de No prórroga del contrato firmada por la trabajadora.
7. Copia de Captura de notificación a través del aplicativo de WhatsApp
8. Copia de Hoja de vida formato minerva, donde se demuestra el número de teléfono de la trabajadora.
9. Copia de Remisión de Exámenes de Egreso.
10. Copia de recibido de PQR del 12 de agosto de 2022
11. Copia de Respuesta de PQR realizada el 17 de agosto de 2022
12. Copia de envío de respuesta de PQR el 18 de agosto de 2022
13. Copia de liquidación y demás
14. Copia de captura de notificación por aplicativo de WhatsApp desde el 31 de agosto; el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre 2022.
15. planilla de seguridad social
16. liquidación de salarios
17. soporte bancario de pagos de salarios
18. soporte de notificación del traslado de acreencias laborales a cuenta judicial.
19. Sentencia tutela
20. Sentencia de revisión

NOTIFICACIONES

Para efecto de notificación personal y escrita dirigirla a la siguiente dirección, Calle 22 7ª-46 barrio la cumbre, teléfono 3123624015 - 3507842055 correo gerencia@leyercompany.com.co - gerencia@readcol.com - rrhh@readcol.com

Gracias por su atención,

Atentamente


RAFAEL FUENTES SANTOS

C.C. 88.274.831 de Cúcuta

T.P. 364.305 de C.S.J

Correo: gerencia@leyercompany.com.co



LEYER COMPANY

FUENTES & ASOCIADOS
Profesionales del derecho con experiencia y de excelencia



Señor (a)

JUEZ CIVIL MUNICIPAL DE AGUACHICA/CÉSAR. (REPARTO).

E. S. D.

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA

DEMANDANTE: AMADA SANDRITH GOMEZ PEREZ

DEMANDADOS: RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA READCOL LTDA

ASUNTO: PODER ESPECIAL.

DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA, mayor de edad, con domicilio en el Municipio de San Martín, e identificado con la cedula de ciudadanía número N° 1.098.633.223 Como aparece al pie de mi correspondiente firma, en mi condición de demandado y actuando en representación legal de READCOL LITDA. Identificada con el Nit. 830065991-4 con domicilio principal en el Municipio de San Martín, para todos los efectos legales, manifiesto al honorable despacho, que por medio del presente escrito confiero **PODER ESPECIAL, AMPLIO, TOTAL Y SUFICIENTE**. Al doctor **Rafael Fuentes Santos**, también mayor de edad y residente en la ciudad San Martín/César, identificado con cedula de ciudadanía No 88.274.831 portador de la tarjeta profesional como abogado **No T.P 364305** del Consejo Superior de la Judicatura, para que, en mi nombre y representación, conteste y lleve hasta su terminación **PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA** en contra de la empresa que represento; Mi apoderado queda facultado para contestar, recibir, transigir, desistir, conciliar, sustituir, postular, renunciar a este poder, y en general, otorgo a mi apoderado especial todas aquellas facultades que de acuerdo con la ley, que beneficien mis intereses.

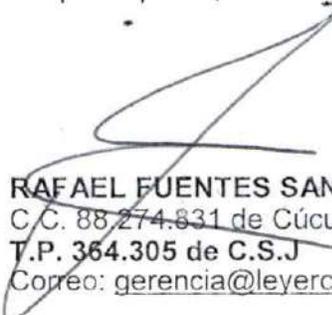
Pido al señor Juez reconocerle personería a mi abogado.

Atentamente.

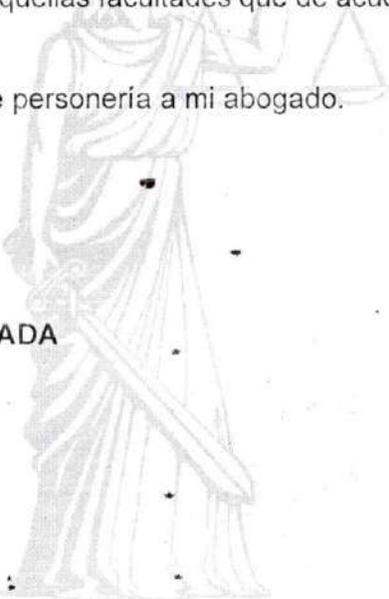


DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA
C.C. 1.098.633.223

Acepto el poder,



RAFAEL FUENTES SANTOS
C.C. 88.274.831 de Cúcuta
T.P. 364.305 de C.S.J
Correo: gerencia@leyercompany.com.co



Fwd: ENVIO PODER DE REPRESENTACION

From [READCOL LTDA](#) on 2023-03-01 10:04De [READCOL LTDA](#)Destinatario gerencia@leyercompany.com.co

Fecha Hoy 10:04

[All headers...](#)[Detalles](#) [Sólo texto](#)

poder abogado20230301_09164874.pdf (~220 KB) ▾

Doctor

Rafael Fuentes Santos

Cc No 88274831

TP. 364305

Correo: gerencia@leyercompany.com.co

Asunto: ENVÍO DE PODER DE REPRESENTACIÓN

DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA, mayor de edad, con domicilio en el Municipio de San Martín, e identificado con la cédula de ciudadanía número N° 1.098.633.223 en mi condición de demandado y actuando en representación legal de READCOL LITDA. Identificada con el Nit. 830065991-4 con domicilio principal en el Municipio de San Martín, para todos los efectos legales, ADJUNTO PODER DE REPRESENTACIÓN ESPECIAL, AMPLIO, TOTAL Y SUFICIENTE. Al doctor Rafael Fuentes Santos, también mayor de edad y residente en la ciudad San Martín/Cesar, identificado con cédula de ciudadanía No 88.274.831 portador de la tarjeta profesional como abogado No T.P 364305 del Consejo Superior de la Judicatura, para que, en mi nombre y representación, conteste y lleve hasta su terminación PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA de radicado 20-011-31-05-001-2023-00025-00 en contra de la empresa que represento; Mi apoderado queda facultado para contestar, recibir, transigir, desistir, conciliar, sustituir, postular, renunciar a este poder, y en general, otorgo a mi apoderado especial todas aquellas facultades que de acuerdo con la ley, que beneficien mis intereses.

Atentamente,

DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA
CC. N° 1.098.633.223 expedida en Bucaramanga/Santander

Agradecemos la confirmación y aceptación del recibido de este mensaje.

Cordialmente,

--

Atentamente:

YOHESMA CAROLINA ESCOBAR LASCARRO**Gerente General****información: 317 367 60 13***Administradora de Empresas**Especialista en Sistemas Integrados de Gestión**Auditora en Control Interno*



Anexo 1. Copia de cedula del representante legal



**CAMARA
DE COMERCIO
DE AGUACHICA**

**CAMARA DE COMERCIO DE AGUACHICA
RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA**

Fecha expedición: 2023/02/13 - 11:30:16 **** Recibo No. S000235370 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20230213-0017

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS

RENUOVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO DE 2023.

CODIGO DE VERIFICACIÓN TvBs4g4cuB

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL O DE INSCRIPCIÓN DE DOCUMENTOS.

Con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil,

CERTIFICA

NOMBRE, SIGLA, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

NOMBRE o RAZÓN SOCIAL: RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA

SIGLA: READCOL LTDA

ORGANIZACIÓN JURÍDICA: SOCIEDAD LIMITADA

CATEGORÍA : PERSONA JURÍDICA PRINCIPAL

NIT : 830065991-4

ADMINISTRACIÓN DIAN : VALLEDUPAR

DOMICILIO : SAN MARTIN

MATRÍCULA - INSCRIPCIÓN

MATRÍCULA NO : 49229

FECHA DE MATRÍCULA : OCTUBRE 11 DE 2018

ULTIMO AÑO RENOVADO : 2022

FECHA DE RENOVACION DE LA MATRÍCULA : ENERO 11 DE 2022

ACTIVO TOTAL : 1,557,580,627.00

GRUPO NIF : GRUPO II

UBICACIÓN Y DATOS GENERALES

DIRECCIÓN DEL DOMICILIO PRINCIPAL : CARRERA 6 15 - 31 BARRIO EL SOCORRO

MUNICIPIO / DOMICILIO: 20770 - SAN MARTIN

TELÉFONO COMERCIAL 1 : 3173676013

TELÉFONO COMERCIAL 2 : 3175294667

TELÉFONO COMERCIAL 3 : NO REPORTÓ

CORREO ELECTRÓNICO No. 1 : readcolltda2017@gmail.com

DIRECCIÓN PARA NOTIFICACIÓN JUDICIAL : CARRERA 6 15 - 31 BARRIO EL SOCORRO

MUNICIPIO : 20770 - SAN MARTIN

TELÉFONO 1 : 3173676013

TELÉFONO 2 : 3175294667

CORREO ELECTRÓNICO : readcolltda2017@gmail.com

NOTIFICACIONES A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, **SI AUTORIZO** para que me notifiquen personalmente a través del correo electrónico de notificación : readcolltda2017@gmail.com

CERTIFICA - ACTIVIDAD ECONÓMICA

ACTIVIDAD PRINCIPAL : N8010 - ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA

ACTIVIDAD SECUNDARIA : N8020 - ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE SISTEMAS DE SEGURIDAD

CERTIFICA - CONSTITUCIÓN

POR ESCRITURA PUBLICA NÚMERO 2859 DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 1999 OTORGADA POR NOTARIA 57 DE BOGOTA



**CAMARA DE COMERCIO DE AGUACHICA
RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA**

Fecha expedición: 2023/02/13 - 11:30:16 **** Recibo No. S000235370 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20230213-0017

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS

RENUENVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO DE 2023.

CODIGO DE VERIFICACIÓN TvBs4g4cuB

DE BOGOTA, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 10708 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 11 DE OCTUBRE DE 2018, SE INSCRIBE : LA CONSTITUCIÓN DE PERSONA JURIDICA DENOMINADA RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA.

CERTIFICA - CAMBIOS DE DOMICILIO

POR ESCRITURA PUBLICA NÚMERO 1405 DEL 25 DE SEPTIEMBRE DE 2018 OTORGADA POR NOTARIA 57 DE BOGOTA DE BOGOTA, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 10709 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 11 DE OCTUBRE DE 2018, SE INSCRIBE EL CAMBIO DE DOMICILIO DE : CONSTITUCION POR CAMBIO DE DOMICILIO DE BOGOTA A SAN MARTIN CESAR DE LA RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA

CERTIFICA - REFORMAS

| DOCUMENTO | FECHA | PROCEDENCIA | DOCUMENTO | INSCRIPCION | FECHA |
|-----------|----------|--------------------------------------------|-------------|-------------|----------|
| EP-1405 | 20180925 | NOTARIA 57 DE BOGOTA | BOGOTA | RM09-10709 | 20181011 |
| AC-08 | 20130502 | JUNTA DE SOCIOS | BOGOTA | RM09-10712 | 20181011 |
| EP-76 | 20130621 | NOTARIA 76 DEL CIRCULO DE BOGOTA | BOGOTA | RM09-10713 | 20181011 |
| EP-1657 | 20130624 | NOTARIA 76 DEL CIRCULO DE BOGOTA | BOGOTA | RM09-10714 | 20181011 |
| EP-1657 | 20130624 | NOTARIA 76 DEL CIRCULO DE BOGOTA | BOGOTA | RM09-10715 | 20181011 |
| EP-1657 | 20130624 | NOTARIA 76 DEL CIRCULO DE BOGOTA | BOGOTA | RM09-10716 | 20181011 |
| EP-1657 | 20130624 | NOTARIA 76 DEL CIRCULO DE BOGOTA | BOGOTA | RM09-10717 | 20181011 |
| EP-1802 | 20130710 | NOTARIA 76 DEL CIRCULO DE BOGOTA | BOGOTA | RM09-10718 | 20181011 |
| EP-3847 | 20151207 | NOTARIA 76 DEL CIRCULO DE BOGOTA | BOGOTA | RM09-10719 | 20181011 |
| EP-175 | 20190129 | NOTARIA DECIMA DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA | BUCARAMANGA | RM09-11447 | 20190422 |
| EP-1036 | 20190717 | NOTARIA UNICA | SAN MARTIN | RM09-11845 | 20190723 |
| EP-1330 | 20201009 | NOTARÍA ÚNICA DE AGUACHICA | AGUACHICA | RM09-13175 | 20201020 |
| EP-2540 | 20221125 | NOTARIA UNICA DE AGUACHICA | AGUACHICA | RM09-15691 | 20221229 |

CERTIFICA - VIGENCIA

QUE LA DURACIÓN DE LA PERSONA JURÍDICA (VIGENCIA) ES HASTA EL 28 DE AGOSTO DE 2080

CERTIFICA - OBJETO SOCIAL

OBJETO SOCIAL. LA SOCIEDAD TENDRA COMO OBJETO PRINCIPAL LA PRESTACION REMUNERADA DE LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA EN LAS MODALIDADES DE VIGILANCIA FIJA, VIGILANCIA MOVIL, ESCOLTA A PERSONAS VEHICULOS Y MERCANCIAS, CON LA UTILIZACION DE MEDIO ARMADO, SIN ARMAS MEDIOS TECNOLOGICOS Y SERVICIO CONEXO DE ASESORIA, CONSULTORIA E INVESTIGACION APROBADOS PREVIAMENTE POR LA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA. LA SOCIEDAD PODRA LLEVAR A CABO EN GENERAL TODAS LAS OPERACIONES, DE CUALQUIER NATURALEZA QUE ELLAS FUEREN RELACIONADAS CON EL OBJETO MENCIONADO, ASI COMO CUALQUIER ES ACTIVIDADES SIMILARES COMPLEMENTARIAS, QUE PERMITAN FACILITAR, DESARROLLAR EL COMERCIO O LA INDUSTRIA DE LA SOCIEDAD. PARAGRAFO: PROHIBASE A LA SOCIEDAD CONSTITUIRSE GARANTE DE OBLIGACIONES DE TERCEROS DE SUS SOCIOS Y PRESTAR CAUCION CON LOS BIENES SOCIALES PARA OBLIGACIONES DISTINTAS AQUELLAS PROPIAS DE LA SOCIEDAD.

CERTIFICA - CAPITAL

| TIPO DE CAPITAL | VALOR | CUOTAS | VALOR NOMINAL |
|-----------------------|----------------|--------------|---------------|
| CAPITAL SOCIAL | 385.000.000,00 | 3.850.000,00 | 100,00 |

CERTIFICA - SOCIOS



**CAMARA DE COMERCIO DE AGUACHICA
RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA**

Fecha expedición: 2023/02/13 - 11:30:16 **** Recibo No. S000235370 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20230213-0017

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS

RENUOVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO DE 2023.

CODIGO DE VERIFICACIÓN TvBs4g4cuB

SOCIOS CAPITALISTAS

| NOMBRE | IDENTIFICACION | CUOTAS | VALOR |
|--------------------------------|-----------------------|---------------|-----------------|
| RUIZ PRADA DIEGO FERNANDO | CC-1,098,633,223 | 962500 | \$96.250.000,00 |
| GANDUR PRADA MIGUEL NAYIP | CC-1,098,695,659 | 962500 | \$96.250.000,00 |
| ROJAS CACERES RAFAEL ANTONIO | CC-91,486,043 | 962500 | \$96.250.000,00 |
| DIAZ MENDOZA EDINSON ALEXANDER | CC-91,525,698 | 962500 | \$96.250.000,00 |

CERTIFICA

REPRESENTANTES LEGALES - PRINCIPALES

POR ACTA NÚMERO 34 DEL 15 DE AGOSTO DE 2022 DE JUNTA EXTRAORDINARIA DE SOCIOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 15508 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 28 DE OCTUBRE DE 2022, FUERON NOMBRADOS :

| CARGO | NOMBRE | IDENTIFICACION |
|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| REPRESENTANTE LEGAL PRINCIPAL | RUIZ PRADA DIEGO FERNANDO | CC 1,098,633,223 |

CERTIFICA

REPRESENTANTES LEGALES SUPLENTE

POR ACTA NÚMERO 34 DEL 15 DE AGOSTO DE 2022 DE JUNTA EXTRAORDINARIA DE SOCIOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 15508 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 28 DE OCTUBRE DE 2022, FUERON NOMBRADOS :

| CARGO | NOMBRE | IDENTIFICACION |
|------------------------------|------------------------------|-----------------------|
| REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE | ROJAS CACERES RAFAEL ANTONIO | CC 91,486,043 |

CERTIFICA - FACULTADES Y LIMITACIONES

A. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE LOS SOCIOS, ANTE TERCEROS Y ANTE TODA CLASE DE AUTORIDADES. B. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN TODOS LOS ACTOS EN QUE DEBA INTERVENIR ACTIVA O POSITIVAMENTE. C. CONVOCAR A LA JUNTA DE SOCIOS CIE ACUERDO A LO PREVISTO EN ESTOS ESTATUTOS A REUNIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS. D. EJECUTAR LAS DETERMINACIONES DE JUNTAS DE SOCIOS Y CUMPLIR Y HACER CUMPLIR LOS ESTATUTOS. E. CONSTITUIR LOS APODERADOS JUDICIALES NECESARIOS PARA LA DEFENSA DE LOS INTERESES SOCIALES Y FACULTARLOS PARA REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN LOS LITIGIOS QUE PROMUEVA O SE LE PROMUEVAN. F. CONSTITUIR APODERADOS ESPECIALES, EXTRAJUDICIALES Y OTORGARLES LAS FACULTADES QUE CONSIDERE NECESARIAS, PARA LA REALIZACION DEL MANDATO QUE SE LE CONFIERE. G. EJECUTAR TODOS LOS ACTOS Y CELEBRAR TODOS LOS CONTRATOS QUE TIENDAN AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETO SOCIAL O QUE SE RELACIONEN DIRECTAMENTE CON LA EXISTENCIA Y FUNCIONAMIENTO DE LA SOCIEDAD POR CUALQUIER CANTIDAD O SUMA SIN LIMITACION ALGUNA EFECTUAR ACTOS Y CELEBRAR CONTRATOS DE VIGILANCIA CON PERSONAS NATURALES, PERSONAS JURIDICAS, ENTIDADES PUBLICAS. PRIVADAS Y/O DE NATURALEZA MIXTA POR CUALQUIER CANTIDAD O SUMA SIN LIMITACION ALGUNA. H. CUIDA DEL RECAUDO DE INVERSIONES DE LOS FONDOS DE SOCIEDAD. I. PRESENTAR LA JUNTA DE SOCIOS EL INFORME SOBRE LA MANERA QUE COMO SE HUBIERE LLEVADO A CABO SU GESTION Y SOBRE LOS SISTEMAS. MEDIDAS E INNOVACIONES QUE CONSIDERE CONVENIENTES RECOMENDAR PARA EL MEJORAMIENTO DE LA SOCIEDAD. J. PREPARAR LOS PRESUPUESTOS ANUALES O SEMESTRALES LOS PROGRAMAS DE INVERSION Y LOS ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOMETERLOS A LA APROBACION DE LA JUNTA DE SOCIOS. K. NOMBRAR, REMOVER LIBREMENTE A LAS EMPLEADOS DE LA JUNTA DE SOCIOS DE LA CONTRATACION DE PERSONAS PARA SERVICIOS ESPECIALES Y DE LAS ASIGNACIONES CON ELLOS CONVERTIDAS. L. INFORMAR TODOS LOS DATOS QUE SE LE SOLICITEN. M. PRESENTAR A LA JUNTA DE SOCIOS CUENTAS SOBRE GESTION ANUAL, EL BALANCE, EL ESTADO PERDIDAS Y GANANCIAS Y EL PROYECTO DE REPARTO DE UTILIDADES. N. AUTORIZAR CON SU FIRMA TODOS LOS ACTOS Y CONTRATOS EN QUE DEBA INTERVENIR LA SOCIEDAD EN CUMPLIMIENTO DE SU OBJETO SOCIAL. O. ELEVAR A ESCRITURA PUBLICA LAS REFORMAS ESTATUTARIAS VALIDAMENTE APROBADAS POR LA JUNTA DE SOCIOS Y



**CAMARA DE COMERCIO DE AGUACHICA
RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA**

Fecha expedición: 2023/02/13 - 11:30:16 **** Recibo No. S000235370 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20230213-0017

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS

RENUOVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO DE 2023.

CODIGO DE VERIFICACIÓN TvBs4g4cuB

CONSECUENTEMENTE CONCURRIR A SU OTORGAMIENTO. P. REALIZAR Y CONFORMAR UNIONES TEMPORALES Y/O CONSORCIOS PARA LA PRESENTACION DE OFERTAR, CELEBRACION Y EJECUCION DE CONTRATOS DE SEGURIDAD EN SUMAS SIN LIMITACION ALGUNA. ASI COMO DESIGNAR EL REPRESENTANTE LEGAL DE DICHAS UNIONES TEMPORALES O CONSORCIOS. Q. GESTIONAR ENTE LAS ENTIDADES FINANCIERAS LAS OPERACIONES DE CREDITO, FINANCIAMIENTO O APALANCAMIENTO DE LA EMPRESA CUANDO ASI LO CONSIDERE NECESARIO, DEBIDAMENTE MOTIVADO. R. EJERCER LAS DEMAS FACULTADES QUE LE OTORGA LA LEY Y LOS ESTATUTOS. EL GERENTE SUPLENTE EN LAS FALTAS ABSOLUTOS O TEMPORALES DEL GERENTE TITULAR TENDRA LAS MISMAS ATRIBUCIONES DE ESTE.

CERTIFICA

REVISOR FISCAL - PRINCIPALES

POR ACTA NÚMERO 34 DEL 15 DE AGOSTO DE 2022 DE JUNTA EXTRAORDINARIA DE SOCIOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 15507 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 28 DE OCTUBRE DE 2022, FUERON NOMBRADOS :

| CARGO | NOMBRE | IDENTIFICACION | T. PROF |
|----------------|----------------------------|-----------------------|----------------|
| REVISOR FISCAL | TORO VARELA FRANKLIN DIEGO | CC 4,517,964 | 183267-T |

INFORMA - TAMAÑO DE EMPRESA

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.1.13.2.1 del Decreto 1074 de 2015 y la Resolución 2225 de 2019 del DANE el tamaño de la empresa es MEDIANA EMPRESA

Lo anterior de acuerdo a la información reportada por el matriculado o inscrito en el formulario RUES:

Ingresos por actividad ordinaria : \$5,007,288,395

Actividad económica por la que percibió mayores ingresos en el periodo - CIIU : N8010

CERTIFICA

LA INFORMACIÓN ANTERIOR HA SIDO TOMADA DIRECTAMENTE DEL FORMULARIO DE MATRÍCULA Y RENOVACIÓN DILIGENCIADO POR EL COMERCIANTE

CERTIFICA

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUÍ CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DÍAS HÁBILES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCIÓN, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS. EL DÍA SÁBADO NO SE DEBE CONTAR COMO DÍA HÁBIL.

VALOR DEL CERTIFICADO : \$7,200

CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)

IMPORTANTE: La firma digital del secretario de la CAMARA DE COMERCIO DE AGUACHICA contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación abierta autorizada y vigilada por la Superintendencia de Industria y Comercio, de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

La firma digital no es una firma digitalizada o escaneada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos pdf.

No obstante, si usted va a imprimir este certificado, lo puede hacer desde su computador, con la certeza de que el mismo fue expedido a través del canal virtual de la cámara de comercio y que la persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado impreso, puede verificar hasta po 60 días y cuantas veces lo requiera, el contenido del mismo, ingresando al enlace <https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=1653> seleccionando la cámara de comercio e indicando el código de verificación TvBs4g4cuB

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.



**CAMARA DE COMERCIO DE AGUACHICA
RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA**

Fecha expedición: 2023/02/13 - 11:30:16 **** Recibo No. S000235370 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20230213-0017

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS

RENEVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO DE 2023.

CODIGO DE VERIFICACIÓN TvBs4g4cuB

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o de quien haga sus veces) de la Cámara de Comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.

*** FINAL DEL CERTIFICADO ***



F-RRHH - 0021

Version: 03

Vigencia: 10/01/2022

Contrato de TrabajoElab.: PT- Rev: PT
Apr RB / ON FILE**CONTRATO A TÉRMINO FIJO IGUAL O INFERIOR A 30 DÍAS No 569****DATOS DEL EMPLEADOR**

| | |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| NOMBRE DEL EMPLEADOR | RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA" |
| NIT | 830065991-4 |
| NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL | DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA |
| DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR | Calle 20 # 7-61 Barrio las orquídeas Cel: 3175249675 |

DATOS DEL EMPLEADO

| | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| NOMBRE DEL TRABAJADOR | Amada Sandrith Gómez Pérez |
| CEDULA DEL TRABAJADOR | 1.003.091.432 de San Martin Cesar |
| DIRECCION DEL TRABAJADOR | Vereda la Banca Torcoroma |
| TELÉFONO | 3153622285 |
| CORREO | amadasandrithg@gmail.com |

ESPECIFICACIONES DEL CONTRATO

| | |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CARGO U OFICIO A DESEMPEÑAR | GUARDA DE SEGURIDAD |
| SALARIO MENSUAL | \$63.290 valor jornal 8 horas ordinarias (El salario mensual que se le cancelara será por el total jornales laborados durante el mes sin que exceda la jornada básica legal). |
| FORMA DE PAGO | Mensual |
| FECHA DE INICIO DE LABORES | 03 de abril de 2022 |
| FECHA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO | 02 de mayo de 2022 |
| CIUDAD DONDE SE CONTRATA | San Martin, Cesar |

En el municipio de San Martín del departamento del Cesar a los 03 de abril del año, se reunieron los señores, **DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA**, persona mayor de edad, vecino de San Martín/Cesar, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.098.633.223 expedida en Bucaramanga/Santander, quien para todos los efectos legales dentro del presente contrato actuará a nombre y representación de **RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA"**, que se identifica con el Nit.830065991-4 y en el presente contrato se denominará **El empleador** y de otra parte **Amada Sandrith Gómez Pérez**, persona mayor de edad y vecina domiciliada en la vereda la banca Torcoroma, identificada con la cédula de ciudadanía No 1.003.091.432 expedida en San Martín Cesar; quien obra en su propio nombre y en adelante se denominará **El Trabajador**, han acordado el presente **Contrato de trabajo a término igual o inferior a 30 días**, el cual se rige por las siguientes: **Cláusula primera. Objeto del cargo**, El empleador contrata los servicios personales del Trabajador(a) para que desarrolle las labores propias de realizar como **Guarda de seguridad** que se encuentren bajo responsabilidad de **RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA"**; cumpliendo los estándares de HSEQ definidos en el Sistema Integrado de Gestión. Así mismo, El empleador contrata los servicios personales del trabajador para que mantenga en condiciones operativas los equipos de la unidad y de otras dependencias de la Institución que lo requieran realizando mantenimiento y reparación de equipos electromecánicos y fabricando piezas a fin de garantizar el buen funcionamiento de los equipos y satisfacer requerimiento de los usuarios en la empresa. **Parágrafo primero. Modificaciones**. El trabajador desde ahora acepta los cambios de oficio o

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|  | F-RRHH - 0021 |
| | Version: 03 |
| | Vigencia: 10/01/2022 |
| Contrato de Trabajo | Elab.: PT- Rev: PT Apr RB / ON FILE |

funciones que decida el empleador, siempre que sus condiciones laborales se mantengan, se respeten sus derechos y no le causen perjuicios, el presente acuerdo contractual estará regido por la legislación laboral colombiana y de manera particular. **Parágrafo segundo. Confinamiento.** Las partes acuerdan que el confinamiento hace parte del servicio u orden y que al momento de dar por terminado lo servicios como guarda de seguridad con confinamiento, se establece que se finaliza el servicio y de manera inmediata se da por terminado el contrato por obra o labor. **Cláusula segunda. Funciones y responsabilidades.** el trabajador(a) se compromete a realizar la labor contratada, con la mayor diligencia y cuidado dentro de los parámetros establecidos por el empleador acatando las normas de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial, como **Guarda de seguridad.** De la misma manera, el trabajador desarrollara su labor de acuerdo con el perfil de cargo y manual de funciones y las políticas de calidad en desarrollo de la visión y misión institucional de forma eficiente y teniendo presente las instrucciones que se impartieron durante el proceso de inducción, entre las que se encuentran las siguientes: **1).** Ejercer la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto privados como públicos, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos, llevando a cabo las comprobaciones, registros y prevenciones necesarias para el cumplimiento de su servicio. **2).** Efectuar controles de identidad, de objetos personales, paquetería, mercancías o vehículos, incluido el interior de éstos, en el acceso o en el interior de inmuebles o propiedades donde presten servicio, sin que, en ningún caso, puedan retener la documentación personal, pero sí impedir el acceso a dichos inmuebles o propiedades **3).** Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones administrativas en relación con el objeto de su protección, realizando las comprobaciones necesarias para prevenirlos o impedir su consumación. **4).** Apoyar y poner inmediatamente a disposición de las autoridades a los delinquentes, instrumentos, efectos, información y pruebas de los delitos. **5).** Contribuir con la prevención del delito, reduciendo las oportunidades para la actividad criminal y desalentando la acción de los criminales, en colaboración con las autoridades **6).** Recibir y entregar el puesto de trabajo. **7).** Actuar eficientemente y con cautela en situaciones adversas o críticas tales como terrorismo, delincuencia común, sabotaje, incendio, inundación, evacuación, primeros auxilios **9).** Mostrar en todo momento un porte correcto, no adoptará posturas incorrectas, atenderá el público en forma respetuosa y a la vez con firmeza cumplirá y hará cumplir sin excepción las normas y disposiciones de seguridad **10).** Mantener en buen estado, verificando su correcto funcionamiento todos los equipos de comunicación que le sean entregados por la empresa de o del usuario del servicio para que estén prestos a la hora de reportar cualquier eventualidad. **11).** Asegurar que las personas que ingresen a la localización (visitantes) diligencien la minuta, planilla de ingreso y/o salida con los datos correspondientes. **12).** Informar al ÁREA DE HSEQ sobre la presencia del visitante, para que esté a su vez asegure el protocolo de ingreso a la localización. **13).** Reportar al jefe de Pozo y/o el Ingeniero Asistente para su autorización, el ingreso y/o salida de todo **tipo** de materiales y equipos en general; incluyendo toda herramienta de las compañías contratistas **14).** Solicitar la presencia de un representante de la compañía contratista, para el ingreso o salida de material, herramienta o equipos; así como la presentación de una copia de la orden de carga correspondiente. **15).** Informar a los visitantes de registrar en la minuta el ingreso y retiro de portátiles o tablets o elementos electrónicos **16).** Velar por la seguridad de las instalaciones y del personal **17).** Recibir al personal que llegue a las instalaciones e informar de la presencia al área correspondiente de su atención. **18).** Vigilarán las entradas de las instalaciones, no permitiendo el acceso a sus dependencias más que a las personas autorizadas para ello. **19).** Llevar una bitácora diaria del personal que ingresa y sale registrado la hora respectivamente **20).** Recibir la correspondencia que llegue a las instalaciones del cliente y entregarla al área correspondiente. Archivar las remisiones de entrada y salida del material que ingresa y sale de las instalaciones. **21).** Mantener el área de trabajo en óptimas condiciones **22).** Hará los servicios de guardia que correspondan dentro de los turnos establecidos. **23).** Atender a los CLIENTES internos y externos con prontitud y evitar retrasos innecesarios **24).** Estar seguro de que entiende las



F-RRHH - 0021

Version: 03

Vigencia: 10/01/2022

Elab.: PT- Rev: PT
Apr RB / ON FILE

Contrato de Trabajo

instrucciones que se le impartan y en caso de duda resolverla con el jefe inmediato. **25).** Desarrollar cualquier otra función inherente a su cargo, que le sea asignada por el jefe inmediato **26).** Desarrollar su labor con voluntad, respeto, armonía, amabilidad y eficacia. **27).** Custodiar y proteger permanentemente la integridad de las personas asignadas y los intereses de la empresa. **28).** Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las instalaciones y a la hora citada. **29).** Registrar en el libro de minuta toda novedad y consignas **30)** registrar, recibir y entregar en cada turno los elementos, herramientas o bienes que se encuentren en el lugar de trabajo o en el inventario y dejar constancia en el libro de minuta **30)** realizar los reportes de rondas cada hora **31).** responder de manera inmediata los llamados realizados por los jefes inmediatos **32).** Reportarse en las horas establecidas **33).** Estar presente en el lugar de trabajo en las horas laborales o establecidas **34).** mantener siempre alerta e informar de manera inmediata cualquier novedad **35).** Operar o conducir los vehículos de propiedad o que se encuentren bajo responsabilidad de la empresa. **36)** informar cualquier novedad, inconsistencia, falla siguiendo el conducto regular o procedimientos establecidos. **37)** aplicar y hacer cumplir los protocolos de seguridad, los protocolos de bioseguridad y todos los procedimientos y protocolos de la empresa y clientes. **38)** Realizar las demás funciones inherentes a su cargo; **Parágrafo primero. Aceptación del cambio de funciones.** El trabajador acepta el cambio de funciones, cuando el empleador así lo determine y le asigne, comunique o notifique de manera verbal o escrita mediante memorando, circular o cualquier otro magnético, escrito o documentos el cual se entenderá incorporado a el presente contrato de trabajo. **Parágrafo segundo. Asignación de roles.** Las partes acuerdan que el empleador podrá asignarle roles, según las necesidades de la empresa de manera escrita o verbal. **Cláusula tercera. Inicio, domicilio y jornada de trabajo.** El presente contrato inicia a partir del día 03 de abril de 2022, hasta el 02 de mayo de 2022. **Parágrafo primero. Prórroga del contrato.** Las partes acuerdan que el presente contrato de trabajo se proroga automáticamente por un tiempo igual al inicialmente pactado, si el empleador no determina o no notifica por escrito un término inferior al inicialmente pactado, siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia del trabajo. **Parágrafo segundo. Prórroga por incapacidad. En caso de prórroga por incapacidad del trabajador que impide la terminación del contrato en el tiempo pactado.** Las partes acuerdan que la prórroga se entenderá por el término que el trabajador se recupere, termine su tratamiento o el proceso rehabilitación, o el médico tratante / laboral levante las restricciones ocupacionales por su condición de salud. **Parágrafo tercero. Aviso de no prórroga.** El aviso de no prorrogar se dará con una anticipación no menor a treinta (30) días, o en el término o condiciones permitidas por la ley. **Parágrafo cuarto. Jornada o turnos de trabajo.** El horario será el establecido, según los requerimientos del cliente o por la empresa, por comunicación escrita o verbal y la labor la desarrollará de lunes a sábado, dejando desde ya establecido que se respeta la jornada ordinaria establecida por la ley. No obstante, el trabajador se compromete a prestarse a laborar en los días de descanso obligatorios o los dominicales y festivos cuando el empleador lo requiera, o lo establezca de acuerdo con los turnos asignados, a la hora que le sea indicada y según las instrucciones que reciba para el efecto, dejando desde ya establecido que el empleador podrá realizar modificaciones de acuerdo a la necesidad del servicio las cuales son aceptadas por el trabajador al momento de suscribir el presente contrato. **Parágrafo quinto. Jornadas laborales.** Las partes acuerdan que el empleador podrá utilizar cualquiera de las siguientes modalidades de jornadas laborales, dependiendo de las necesidades de la empresa. I) **Jornada laboral flexible.** El empleador y el trabajador acuerdan que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se podrá realizar mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. II) **Jornada laboral especial.** El empleador y el trabajador acuerdan que la jornada

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|  | F-RRHH - 0021 |
| | Version: 03 |
| | Vigencia: 10/01/2022 |
| Contrato de Trabajo | Elab.: PT- Rev: PT Apr RB / ON FILE |

semanal de treinta seis horas (36). Así mismo, se regirá por las siguientes características: **1)** No hay recargos por trabajo nocturno, tampoco trabajo dominical o festivo; **2)** El trabajador descansará un día remunerado; **3)** el trabajador no podrá ejecutar dos turnos en el mismo día; **4)** la jornada máxima legal de trabajo es por turnos sucesivos de seis (6) horas al día y 36 horas a la semana. III) **Jornada laboral por turnos.** El empleador y el trabajador acuerdan que se podrá implementar turnos que supere las 8 horas diarias y las 48 horas semanales, siempre que el computo de horas laboradas dentro de un periodo que no podrá ser superior a 3 semanas, no supere o sea mayor al número de horas máximo establecido en la norma, es decir, 144 (correspondiente al cómputo de 48 x 3 por tres semanas). III) **Jornada laboral sin solución de continuidad.** Podrá elevarse el límite máximo de horas de trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores. Así mismo, se regirá con las siguientes características: **1)** La labor debe desarrollarse por turnos sucesivos; **2)** La jornada no puede superar las 56 horas a la semana. **Parágrafo quinto Domicilio de la labor.** La labor se desarrollará en los centros o puestos de trabajo de la empresa READCOL; municipio de SAN MARTÍN, Departamento de CESAR, Aunque el lugar de trabajo será indicado por el jefe inmediato, según los requerimientos de la empresa. **Parágrafo sexto. Labor a desarrollar en domicilio diferente.** Si labor que desarrollará por necesidad del servicio o del empleador deben cambiar de lugar, ciudad, o Dpto., las partes convienen que el trabajador se presente en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoran las condiciones laborales o de remuneración del **trabajador** o impliquen gastos adicionales para este; Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por **el empleador**. De conformidad con el numeral 8° del artículo 57 del C.S.T. **Parágrafo octavo. Trabajo en jornada de 12 horas.** Según la ley 1920 de 2018 ambas partes consideran y acuerdan extender la jornada a cuatro (4) horas por día. Bajo las siguientes condiciones: **1)** laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas **2)** se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias. **3)** el empleador respetará el descanso establecido en la normativa laboral vigente **4)** la remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios serán reconocidos y pagados a partir de las (48) horas semanales de la jornada laboral ordinaria. **5)** el empleador y trabajador cumplirán con todo lo establecido en la ley 1920 de 2018 y normas afines que sean acordes al presente acuerdo. **6)** el trabajo u horario debe ser autorizado por escrito por el empleador o sus representantes, para efecto de su reconocimiento y pago. **Parágrafo noveno. Aceptación.** El trabajador acepta con la firma del presente contrato las modificaciones que el empleador realice sobre el domicilio en el que deba realizar la labor ya sea temporal o definitiva. De todos modos, si el domicilio varía del municipio, o del departamento los costos que de ahí se causen corren por cuenta del empleador los gastos que ocasione dicho traslado. **Cláusula cuarta. Remuneración.** Como contraprestación por su labor, el empleador pagará al Trabajador un **Salario de \$63.290** valor jornal 8 horas ordinarias (El salario mensual que se le cancelara será por el total jornales laborados durante el mes sin que exceda la jornada básica legal); el cual será cancelado por transferencia electrónica a la cuenta que el trabajador indique al momento de su ingreso en la fecha indicada; este salario además de retribuir el trabajo ordinario comprende el pago de prestaciones recargos y beneficios tales como los concernientes al trabajo nocturno, extraordinario o de horas extras en días de descanso obligatorio, sobresueldos, los suministros en especie, los subsidios y en general toda clase de prestaciones legales y extralegales, quedando establecido que en dicho pago se halla incluida la remuneración correspondiente a los descansos dominicales y festivos de qué tratan los artículos 172 a 178 del Código Sustantivo del Trabajo. **Parágrafo primero: Periodos de pago.** El salario devengado será pagado cada mes, la consignación se realizará por transferencia a la cuenta del trabajador. **Parágrafo segundo. Forma de pago.** El salario será cancelado en dinero efectivo o por transferencia electrónica o depósito en



F-RRHH - 0021

Version: 03

Vigencia: 10/01/2022

Elab.: PT- Rev: PT
Apr RB / ON FILE

Contrato de Trabajo

cuenta corriente o de ahorros del trabajador, el cual deberá indicar al momento de su ingreso o de acuerdo a los parámetros de seguridad que de forma conjunta se acuerden las partes, las cuales acepta de forma expresa al firmar el presente contrato. **Parágrafo tercero. Plazo para el pago de liquidación.** En el caso de la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa y teniendo presente que toda liquidación exige tiempo para obtener los datos contables, revisarlos, hacer la liquidación definitiva y girar los cheques correspondientes, las partes convienen fijar un plazo de treinta (30) días hábiles a partir de la fecha de terminación del contrato, para pagar los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes, sin incurrir en mora ni en salarios caídos, en los términos del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. **Parágrafo cuarto. Dineros pendientes de recaudar.** En caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa el trabajador en consideración a que la causación de la liquidación a la que tiene derecho, depende de los recaudos efectivos de acuerdo con los informes de corte de obra, facturas pendientes de pago, levantamientos de actas paz y salvos etc., La empresa efectuará la liquidación final de todas las acreencias laborales, con el recaudo efectivo hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo, sin que haya lugar a reliquidación posterior, entendiéndose así cabalmente cumplida la obligación de remuneración que corresponde a el trabajador(a), por este contrato. **Parágrafo tercero. quinto de transporte de alimentación;** las partes acuerdan, que se podrá entregar ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador un auxilio de transporte de alimentación, los días que labore en campo, fuera de la zona urbana del municipio por el valor, tiempo que el empleador lo determine, sin que este auxilio se vuelva obligatorio; este aporte económico será considerado no constitutivo como salario. **Parágrafo sexto. Auxilio de transporte extracontractual.** Las partes acuerdan, que se podrá entregar ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador un auxilio de transporte extracontractual, los días que labore en campo, fuera de la zona urbana del municipio por el valor, tiempo que el empleador lo determine, sin que este auxilio se vuelva obligatorio; este aporte económico será considerado no constitutivo como salario. **Parágrafo séptimo. Aceptación.** Las partes acuerdan, que los auxilios del párrafo primero y segundo, podrá ser entregado en especie, en dinero, en el tiempo, valor y en los términos según lo establezca el empleador y no se considerará en ningún momento para concepto de liquidación o liquidable. **Parágrafo octavo. bonos,** las partes acuerdan, que se podrá entregar ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador un bono, según el objetivo, por la cantidad, valor y días que considere el empleador, sin que este bono se vuelva obligatorio y este aporte económico será considerado no constitutivo como salario. **Parágrafo noveno. Dineros que no constituyen salario.** El empleador actuando de acuerdo con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990. Establece que No constituyen salario las sumas de dinero que ocasionalmente y por mera liberalidad entregue al trabajador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales establecidos contractualmente en dinero o especie otorgados en forma extralegal por el empleador, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, o de navidad. **Parágrafo decimo. Pago por prórroga del contrato por incapacidad a la que esté obligado el empleador.** Las partes acuerdan en caso de incapacidad del trabajador que impida o no la prestación del servicio que prorrogue el término del contrato de trabajo y que la EPS, AFP no realicen el reconocimiento y pago de la misma y que el empleador esté obligado pagar el salario, esté reconocerá y pagará como asignación básica el salario mínimo legal mensual vigente durante vigencia y hasta la terminación de la relación laboral, Sin que esto signifique desmejoramiento de las condiciones laborales **Parágrafo decimo primero. Conocimiento de la empresa** el trabajador declara conocer en su integridad las normas disciplinarias, reglamento interno, acoso laboral, de seguridad y salud en el trabajo, ambientales, reglamento de

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|  | F-RRHH - 0021 |
| | Version: 03 |
| | Vigencia: 10/01/2022 |
| Contrato de Trabajo | Elab.: PT- Rev: PT Apr RB / ON FILE |

higiene y seguridad industrial, que rigen y se compromete a cumplirlas y desde ya acepta someterse a ellas. **Parágrafo décimo segundo. Pago de bonificaciones extralegales.** Las partes acuerdan en caso de incapacidad temporal por enfermedad, permiso o licencias remuneradas o no, el empleador no reconocerá ni cancelará ningún de los beneficio o reconocimientos extralegales como bonos, bonificaciones, auxilios de alimentación etc., por lo que solo pagará como asignación básica por el tiempo que dure la incapacidad la asignación básica pactada o su defecto el salario mínimo legal mensual vigente. **Cláusula quinta. Periodo de prueba.** Los primeros dos (2) meses o una quinta parte del periodo inicialmente pactado, se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente sin pago de indemnización alguna. Vencido éste, el término será el inicialmente pactado; no obstante, **el empleador** podrá darlo por terminado mediante aviso escrito **al trabajador(a)** cuando el trabajador incurra en una cláusula pactada como justa causa para dar por terminado el contrato. **Cláusula sexta. Compromiso de reserva o confidencialidad.** El trabajador asume el compromiso de guardar absoluta reserva de toda aquella información, documentos considerados por la **empresa** como de carácter reservados o los trámites, información o documentos que se relacionen con las empresas clientes, operaciones comerciales y/o técnicas y procedimientos, que conozca en el desempeño de sus labores, aún después de terminado el vínculo laboral por cualquier causa. **Parágrafo primero. Compromiso.** El Trabajador se compromete a no divulgar directa, indirecta, remotamente, ni a través de ninguna otra persona o de sus subalternos o funcionarios, asesores o cualquier persona relacionada con ella, la información confidencial, no confidencial y de reserva perteneciente a la empresa, así como también a no utilizar dicha información en beneficio propio, ni de terceros. **Parágrafo. Segundo. Definición de información confidencial.** Se considera confidencial y de reserva, para los efectos del presente acuerdo. 1) La información que no sea pública y sea conocida por la parte receptora con ocasión de las actividades laborales o la prestación de servicio 2) Cualquier información societaria, técnica, jurídica, financiera, comercial, de mercado, estratégica, de productos, nuevas tecnologías, patentes, modelos de utilidad, diseños industriales, modelos de negocios y/o cualquier otra relacionada con la empresa, utilizadas para sus actividades comerciales, operativas y administrativa o toda otra actividad que realice para lograr tales fines, y/o cualquier otro ente relacionado con la estructura organizacional, bien sea que la misma sea escrita, oral o visual, o en cualquier forma tangible o no, incluidos los mensajes de datos, de la cual, la parte receptora tenga conocimiento o a la que tenga acceso por cualquier medio o circunstancia en virtud de las reuniones sostenidas y/o documentos suministrados o la que corresponda o deba considerarse como tal para garantizar el derecho constitucional a la intimidad, la honra y el buen nombre de las personas y deba guardarse la debida diligencia en su discreción y manejo u otros derechos comerciales, civiles o legales en el desempeño de sus actividades. **Parágrafo. Tercero. Origen de la información confidencial o de reserva.** provendrá de documentos suministrados en el desarrollo de las actividades de la empresa y que tiene que ver con las creaciones del intelecto, a la naturaleza, medios, formas de distribución, comercialización de productos o de prestación de servicios, transmitida verbal, visual o materialmente, por escrito en los documentos, medios electrónicos, discos ópticos, microfilmes, películas, e-mail u otros elementos similares suministrados de manera tangible o intangible, independiente de su fuente o soporte y sin que requiera advertir su carácter confidencial o de reserva. **Parágrafo Cuarto. Obligaciones de la parte receptora.** Se considerará como parte receptora de la información confidencial o de reserva a la persona que recibe la información, o que tenga acceso a ella. La parte receptora se obliga 1) custodiar y garantizar que la información no va ser compartida, utilizada, conocida, transmitida, robada u cualquier otra conducta que coloque en peligro o riesgo económico, social, jurídico u otros tipos a la empresa. 2) Mantener la información confidencial o de reserva segura, usarla solamente para los propósitos relacionados con él, en caso de ser solicitada, devolverla toda (incluyendo copias de esta) en el momento en que ya no requiera hacer uso de la



F-RRHH - 0021

Version: 03

Vigencia: 10/01/2022

Contrato de TrabajoElab.: PT- Rev: PT
Apr RB / ON FILE

misma o cuando termine la relación, caso en el cual, deberá entregar dicha información antes de la terminación de la vinculación. 3) Proteger la información confidencial o de reserva, sea verbal, escrita, visual, tangible, intangible o que por cualquier otro medio reciba, siendo legítima poseedora de la misma empresa, restringiendo su uso exclusivamente a las personas que tengan absoluta necesidad de conocerla. 4) Abstenerse de publicar la información confidencial o de reserva que conozca, reciba o intercambie con ocasión de las reuniones sostenidas. 5) Usar la información confidencial o de reserva que se le entregue, únicamente para los efectos señalados al momento de la entrega de dicha información. 6) Mantener la información confidencial o de reserva restringida hasta tanto adquiera el carácter de pública. 7) Responder por el mal uso que le den sus representantes a la información confidencial o de reserva. 8) Guardar la reserva de la información confidencial o de reserva como mínimo el tiempo que establezca la ley 9) La parte receptora se obliga a no transmitir, comunicar, revelar o de cualquier otra forma divulgar total o parcialmente, pública o privadamente, la información confidencial o de reserva sin el previo consentimiento por escrito por parte de la empresa. **Parágrafo quinto. Autorizaciones.** Cualquier divulgación autorizada de la información confidencial o de reserva a terceras personas estará sujeta a las mismas obligaciones de confidencialidad derivadas del presente Acuerdo y la parte receptora deberá informar estas restricciones incluyendo la identificación de la información como confidencial o de reserva. **Parágrafo Sexto. Obligaciones de la parte reveladora.** Son obligaciones de la parte reveladora: 1) Mantener la reserva de la información confidencial o de reserva hasta tanto adquiera el carácter de pública. **Parágrafo séptimo. Exclusiones a la confidencialidad.** La parte receptora queda relevada o eximida de la obligación de confidencialidad, únicamente en los siguientes casos: 1) Cuando la información confidencial haya sido o sea de dominio público; Si la información se hace de dominio público durante el plazo del presente acuerdo, por un hecho ajeno a la parte receptora, está conservará su deber de reserva sobre la información que no haya sido afectada. 2) Cuando la información confidencial deba ser revelada por sentencia judicial o autoridades competentes en desarrollo de sus funciones que ordenen el levantamiento de la confidencialidad o reserva y soliciten el suministro de esta información. No obstante, en este caso la parte reveladora será la encargada de dar cumplimiento a la orden, restringiendo la divulgación a la información estrictamente necesaria, y en el evento de que la confidencialidad o reserva se mantenga, no eximirá a la parte receptora del deber de reserva. **Parágrafo Octavo. Responsabilidad.** La parte que incumpla el acuerdo será responsable ante la otra parte o ante los terceros de buena fe sobre los cuales se demuestre que se han visto afectados por la inobservancia del presente acuerdo, por los perjuicios morales y económicos que estos puedan sufrir como resultado del incumplimiento de las obligaciones aquí contenidas. **Parágrafo noveno. Solución de controversias.** Las partes se comprometen a esforzarse en resolver mediante los mecanismos alternativos de solución de conflictos cualquier diferencia que surja con motivo de la ejecución del presente acuerdo. En caso de no llegar a una solución directa para la controversia planteada, someterán la cuestión controvertida a las leyes colombianas y a la jurisdicción competente en el momento de presentarse la diferencia. **Cláusula séptima. Obligaciones del trabajador(a).** Constituye especial obligación del trabajador(a) además de prestar sus servicios de forma personal, cumplir con las funciones pactadas en el presente contrato, teniendo en cuenta los preceptos de calidad, puntualidad y eficiencia, además de incorporar a su trabajo toda su capacidad en forma exclusiva, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador, además de las siguientes: **1)** Incorporar al servicio del empleador toda su capacidad de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del servicio mencionado y en las labores anexas y complementarias de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, **2)** Brindar la atención necesaria a los clientes de la empresa, en todo lo referente a los servicios o productos que pueda requerir, **3)** Desarrollar con eficiencia y eficacia las actividades o procedimientos en los que se encuentre comprometido; **4)** Organizar los equipos o herramientas, y la

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|  | F-RRHH - 0021 |
| | Version: 03 |
| | Vigencia: 10/01/2022 |
| Contrato de Trabajo | Elab.: PT- Rev: PT Apr RB / ON FILE |

documentación de la empresa que esté bajo su responsabilidad; **5)** Responder por los equipos y materiales asignados a su cargo; **6)** Asistir a los cursos capacitación, entrenamiento; informativos etc., para los cuales sea citado por la empresa; **7)** Portar durante toda su jornada laboral el carné, el uniforme; **8)** Mantener su área de trabajo limpia y ordenada; **9)** Llegar puntualmente a cumplir con la jornada de trabajo de acuerdo con el horario establecido por la empresa o el turno asignado; **10)** Laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de los horarios señalados por el empleador; **11)** Cumplir las funciones, tareas y obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo, en el manual de funciones y perfiles de cargos, y Sistema Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo; **12)** Mantener actualizada la documentación que acrediten el cumplimiento de las competencias que requiere el carga que está desempeñando; **13)** Programar diariamente su trabajo y realizar todos los informes requeridos por la empresa, con sus respectivos soportes; **14)** Solicitar la autorización del jefe cuando requiera retirarse de la empresa o puesto de trabajo; **15)** Mantener buenas relaciones con los agentes externos o interno a la empresa; **16)** Asistir puntualmente a todas las reuniones programadas; **17)** Acatar o cumplir todas las normas del Comité de convivencia, Seguridad industrial, Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo, Reglamento interno de trabajo y del sistema de gestión de calidad establecidas por la empresa; **18)** Cumplir con las normas impuestas; **19)** Conocer y tener clara la política de SGI; **20)** Participar y obedecer las acciones propuestas en el sistema de gestión integral (S.G.I); **21)** Acatar la Constitución, la ley y la ética profesional. Respetar los derechos fundamentales y libertades de la comunidad, absteniéndose de asumir conductas reservadas a la Fuerza Pública. **22)** Actuar de manera que se fortalezca la confianza pública en los servicios que prestan. **23)** Adoptar medidas de prevención y control apropiadas y suficientes, orientadas a evitar que sus servicios puedan ser utilizados como instrumento para la realización de actos ilegales, en cualquier forma o para dar apariencia de legalidad a actividades delictivas o a prestar servicios a delincuentes o a personas directa o indirectamente involucradas con el tráfico de estupefacientes o actividades terroristas. **24)** Mantener en forma permanente altos niveles de eficiencia técnica y profesional para atender sus obligaciones. **25)** Contribuir a la prevención del delito, reduciendo las oportunidades para la actividad criminal y desalentando la acción de los criminales, en colaboración con las autoridades de la república. **26)** Observar en ejercicio de sus funciones el cumplimiento de las normas legales y procedimientos establecidos por el Gobierno Nacional, así como las órdenes e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. **27)** Prestar apoyo cuando lo soliciten las autoridades, con el fin de atender casos de calamidad pública. **28)** Los instrumentos especiales de trabajo que suministran, tales como armas, uniformes, relojes, medios de comunicación, etc.; deberán ser conservados por el empleado y devueltos a la empresa en la terminación del contrato. **29)** Las demás consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, olas que el empleador así lo determine y le asigne, comuniqué o notifique mediante memorando, circular o cualquier otro medio magnético, escrito o documentos el cual se entenderá incorporado a el presente contrato de trabajo, y las que se señalen en el futuro para el período correspondiente mediante circulares o memorandos de carácter general o particular. **30)** Cumplir con las políticas de Calidad y SSTA establecidas por la empresa y/o el cliente. **31)** Cumplir con todos los procedimientos, normas y especificaciones SSTA que establezca READCOL LTDA. o el CLIENTE para el cual se labore. **32)** Participar en las actividades programadas en cronograma de Calidad y SSTA. **33)** Participar en la investigación de accidentes y casi accidentes en los que se encuentre involucrado su cargo **34)** Informar a su jefe inmediato sobre cualquier accidente /incidente que le ocurra o cualquier situación anormal que observe. **35)** Velar permanentemente por su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de instalaciones, equipos, materiales y medio ambiente. **36)** Reportar actos y condiciones inseguras por medio de las tarjetas para reporte de novedades en HSE. **37)** Usar los elementos y dispositivos de seguridad para cada operación, en forma oportuna y adecuada. **38)** Cumplir y hacer cumplir las disposiciones o actividades relacionadas con el Sistema de Gestión Ambiental, campañas de manejo



Contrato de Trabajo

F-RRHH - 0021

Version: 03

Vigencia: 10/01/2022

Elab.: PT- Rev: PT
Apr RB / ON FILE

de residuos sólidos, líquidos, uso racional de recursos (agua, energía, papel, etc.), reciclaje; disposición de residuos y otros que apliquen a sus labores. **39)** Asistir a los exámenes médicos que se le programen, dar información clara, veraz y oportuna sobre su estado de salud al médico especialista en salud ocupacional. **40)** Cumplir con las acciones propuestas para el mejoramiento del desempeño, de acuerdo a la evaluación realizada **41)** Si se requiere un permiso para ausencias laborales este debe estar autorizado por su jefe inmediato y Gerente o Vo.Bo. del Administrador dejarlo registrado por escrito en el formato establecido. **42)** Elegir libremente sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y seguridad industrial y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por el empleador. **43)** Informar al Comité de las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional en la empresa. **40)** Cumplir con las normas de medicina, higiene y seguridad industrial en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicios ordenados por el empleador. **41)** Debe cumplir cualquier responsabilidad derivada de la legislación colombiana vigente para su cargo. **42)** cumplir con las políticas, reglamento interno, manual de funciones y demás normativas de la empresa **43)** Cumplir con las disposiciones impartidas en materia de tipo administrativo o en relación a su cargo, que propendan por el bien de la administración; **44)** Acatar rigurosamente las normas, instrucciones y deberes, que le fije la empresa o su representante, para la realización de la labor a la que se refiere el presente contrato. **45)** Guardar absoluta reserva y proteger, la información confidencial o privada y cualquier otra información que llegase a su conocimiento, en razón de su trabajo. **46).** Mantener la lealtad, honestidad, responsabilidad y disciplina durante el desempeño laboral **47).** Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono fijo o móvil o condición social. **48)** Cumplir con las disposiciones existentes en materia disciplinaria, sobre Derechos, Deberes, Prohibiciones, Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses; **49)** Seguir el conducto regular establecido en el organigrama de RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA"; **50)** Utilizar en su lugar de trabajo, el arma de dotación que le suministre la empresa, debiendo hacer uso responsable de la misma. Habida cuenta del peligro que representa el porte de armas de fuego, **51)** evitar todo uso indebido del arma, como cualquier ciudadano, está obligado a responder ante la ley por los abusos cometidos con armas de fuego. **52)** Mantener en forma permanente altos niveles de eficiencia técnica y profesional para atender sus obligaciones. **53)** Emplear los equipos y elementos autorizados por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, únicamente para los fines previstos en la licencia de funcionamiento. **54)** Asumir actitudes disuasivas o de alerta, cuando observen la comisión de actos delictivos en los alrededores del lugar donde están prestando sus servicios, dando aviso inmediato a la autoridad, de manera que puedan impedir o disminuir sus efectos. **55)** Atender en debida forma los reclamos de los usuarios y adoptar medidas inmediatas en el caso de que uno de sus dependientes se vea involucrado por acción o por omisión, en hechos que atenten contra los bienes o personas a las cuales se brinda vigilancia o protección. **56)** Conocer las características básicas de las actividades que desarrolla la empresa, el uso de las instalaciones o bienes y la situación de las personas que se pretende proteger. **57)** acatar las normas de seguridad de acceso **Parágrafo primero: Obligaciones del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo, prevención y promoción de accidentes, protección ambiental aplicadas por la empresa,** el trabajador se obliga a acatar y cumplir las siguientes actividades **1)** Portar o usar adecuadamente durante la realización de la actividad laboral los elementos de protección personal suministrados por la empresa de acuerdo a los riesgos expuestos; **2)** Asistir a toda las actividades de capacitación y prevención que el empleador programe, **3)** Desempeñar su labor optimizando los recursos naturales; **4)** Desempeñar su labor utilizando adecuadamente las herramientas de trabajo e insumos, **5)** Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el personal de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente, o de enfermedades laborales; **6)** Cumplir con las normas y las instrucciones impartidas por la empresa en

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|  | F-RRHH - 0021 |
| | Version: 03 |
| | Vigencia: 10/01/2022 |
| Contrato de Trabajo | Elab.: PT - Rev: PT Apr RB / ON FILE |

desarrolló de los programas del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo y sus subprogramas;

7) Asistir puntualmente a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, reingreso y de retiro; si el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata esta obligación, exonera a la empresa de cualquier tipo de responsabilidad por lesión o secuela que presente el trabajador; **8)** Reportar los actos o condiciones inseguras en el sitio de trabajo, **9)** Ejecutar pausas activas en su labor, **10)** Reportar oportunamente los accidentes o incidentes laborales, **11)** Cumplir con las normas y observaciones del encargado de la seguridad y salud para el trabajo, **12)** Ejecutar su labor aplicando las normas de seguridad; **13)** Realizar el reciclaje de los residuos peligrosos y no peligrosos, **14)** Participar en las brigadas de emergencia, **15)** Participar y dar cumplimiento a la gestión del COPASST, **16)** El trabajador se obliga a entregar la información que el empleador necesite para hacer las afiliaciones respectivas para sí mismo y su grupo familiar Ejecutar todas las acciones necesarias para cumplir con los objetivos e indicadores que conllevan al logro de las estrategias establecidas por la compañía; **17)** Participar en la prevención de riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo o vigías de seguridad y salud en el trabajo; **18)** Procurar el cuidado integral de su salud **19)** Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; **20)** Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas en la legislación vigente en seguridad y salud en el trabajo; **21)** Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa; **22)** Los incapacitados, o indemnizados por incapacidad permanente parcial, o pensionados por invalidez del SGRL deben mantener actualizada la información en la ARL sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar visitas de reconocimiento; **23)** cumplir con los protocolos de bioseguridad y de prevención de covid-19. **Parágrafo segundo. Sistema de gestión ambiental.** El trabajador se obliga a acatar y cumplir las siguientes actividades y tareas implementada por la empresa.

1. Cumplir las normas y procedimientos en el sistema de gestión ambiental. **2.** Disponer adecuadamente los residuos en los lugares asignados. **3.** Realizar adecuadamente, la disposición final de los residuos sólidos generados en el área de trabajo. **4.** Participar activamente en las capacitaciones ambientales y delegar funciones dentro de cada área de trabajo. **5.** Conocer, y dar cumplimiento a la Política Ambiental y normas legales ambientales. **6.** Conocer las actividades que desarrolla la empresa, como medidas de control a los impactos ambientales identificados. **7.** Mantener orden y aseo en su puesto de trabajo. **Parágrafo tercero. Sistema de Gestión de la Calidad.** El trabajador se obliga a acatar y cumplir las siguientes actividades y tareas implementada por la empresa. **1)** Liderar y velar por el cumplimiento de la misión, la visión, los principios y valores organizacionales, **2)** Plantear recomendaciones que conlleve a la mejor utilización de los recursos disponibles, **3)** Propender a la actualización permanente de los conocimientos y técnicas relacionadas con su área de trabajo, **4)** Desarrollar con eficiencia y eficacia la ejecución de las actividades y procedimientos en los que se encuentre comprometida, **5)** Apoyar el sistema de gestión de calidad mediante la participación en las actividades que implica este proceso.

Parágrafo cuarto. Protocolos de bioseguridad. El trabajador se obliga a cumplir con los protocolos de bioseguridad y actividades adoptados y adaptados por el empleador durante el tiempo que permanezca en las instalaciones de su empresa o lugar de trabajo y en el ejercicio de las labores o fuera de la empresa, implementado lo siguiente: **1).** Protocolo de Bioseguridad COVID 19. **2).** Protocolo de Limpieza y Desinfección. **3).** Protocolo de Respuesta COVID 19. **4).** Protocolo de Disposición de Residuos **5).** Programa de Capacitación. **6).** Formato Inspección implementación COVID 19. **7).** Matriz de Elementos de Protección Personal **8).** Control Entrega de Elementos de Protección Personal **9).** Formulario Encuesta diaria de Condiciones de Salud de los Trabajadores. **Parágrafo tercero. Reporte de incapacidades.** En caso de enfermedad (común o laboral) que ocasione incapacidad para trabajar, el trabajador se encuentra obligado a acreditar tal circunstancia de manera inmediata al empleador con el correspondiente certificado expedido por las EPS a la cual se encuentre afiliado, porque las incapacidades expedidas por médicos particulares no tienen ninguna validez y efecto a menos que sea



F-RRHH - 0021

Version: 03

Vigencia: 10/01/2022

Contrato de TrabajoElab.: PT- Rev: PT
Apr RB / ON FILE

transcrito por la EPS; porque cualquier ausencia por ausencia no justificada mediante la certificación médica de la EPS a la que encuentre afiliado, se considerará injustificada y dará lugar a las sanciones previstas en el contrato de trabajo o código sustantivo de trabajo y en caso de reincidencia, al despido por justa causa. **Parágrafo cuarto. Capacitación.** Así mismo se obliga el trabajador(a) a asistir a los cursos instructivos, de entrenamiento, informativos y otros, para los cuales sea citado por sus superiores jerárquicos o por la dependencia o persona encargada de programarlos. **Parágrafo quinto. Obligaciones anexas o complementarias.** El trabajador asume la obligación especial de cumplir las funciones señaladas en las cláusulas, o anexo al contrato de trabajo, y las que se señalen en el futuro para el período correspondiente mediante circulares o memorandos de carácter general o particular; o aquella que por simple lógica o razonamiento son obligatorias para el buen desarrollo de las actividades por convivencia o como; **1)** Cerrar puertas cuando se retira del lugar de trabajo, o dejar con seguro escritorios y demás elementos de trabajo, **2)** Apagar los equipos que esta para su uso, así como dar el uso adecuado y de la forma correcta a los equipos o herramientas que suministra el empleador para el desarrollo de las actividades, **3)** Mantener limpio su puesto o área de trabajo, **4)** Mantener una presentación de personal respetando los estándares morales y de higiene básico, **5)** Apagar la luz, cerrar las llaves o grifos de agua, **6)** Hacer uso racional de los equipos sanitaria, incluyendo papel higiénico, jabones etc, **8)** Hacer uso racional de la papelería, de más equipos las partes expresamente califican el citado incumplimiento, aún por la primera vez de falta grave, constitutiva de justa causa de despido en los términos y para los efectos del artículo 7° literal a) numeral 6° del decreto 2351 de 1965. **Cláusula octava. Permisos y licencias.** El empleador concederá los permisos y licencias reglamentarias y no reglamentarias, los cuales son **1).** el ejercicio del derecho al sufragio **2).** Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. **3).** calamidad doméstica debidamente comprobada. **4).** para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente. **5)** para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización **6).** para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. **7).** Permiso de lactancia. **8).** Los demás permisos que establezca la ley. **9)** permisos especiales. **10).** Licencia por luto. **11).** Licencia de maternidad. **12).** Licencia en caso de aborto. **13).** Licencia de paternidad. **14).** Licencia parental compartida. **15).** Licencia parental flexible de tiempo parcial **16).** Licencias no remuneradas. **Parágrafo primero. Condiciones para permisos y licencias.** la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones: **1).** **calamidad doméstica.** Se consideran calamidad doméstica a toda grave afectación social (Desastres o emergencia), o a la salud de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad del trabajador que requieran atención de urgencias y cuidados especiales por parte del trabajador, por estar en riesgo la vida o sus condiciones básicas de subsistencia. **a)** Hospitalización de la esposa o compañera permanente, hijos, padres o hermanos del trabajador; **b)** La grave enfermedad de la esposa o compañera permanente, hijos, padres o hermanos del trabajador; **c)** Accidente de la esposa o compañera permanente, hijos, padres o hermanos del trabajador; **d)** Resultar afectados o damnificados por un desastre natural o provocado por el hombre; el permiso por calamidad doméstica tendrá una duración de 1 a 5 días remunerado y podrá ampliarse en un sentido justo y razonable con las circunstancias presentadas al trabajador proporcional a la calamidad. Corte Constitucional en Sentencia C – 930/2009. **2).** **Reporte de la Calamidad doméstica.** En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias, el empleador analizará cada caso particular, pudiendo conceder los días de calamidad doméstica según la gravedad de la misma. En todo caso, la empresa limita a cinco (5) días remunerados máximo, la calamidad doméstica. Surtido dicho término, se efectuarán los descuentos correspondientes. Si no se presentan pruebas de la calamidad por cualquier medio dentro de tres (3) días siguientes de la ocurrencia de la grave calamidad

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|  | F-RRHH - 0021 |
| | Version: 03 |
| | Vigencia: 10/01/2022 |
| Contrato de Trabajo | Elab.: PT- Rev: PT Apr RB / ON FILE |

doméstica, el empleador procederá con el proceso disciplinario pertinente. La duración del permiso no remunerado por calamidad doméstica debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento, atendiendo el principio de razonabilidad. **3). Permiso de citas médicas.** Es necesario que el trabajador le solicite el permiso a su jefe inmediato y al área de Talento Humano, quien podrá autorizarlo para retirarse del lugar de trabajo en las siguientes condiciones a). Cumplida la cita, el trabajador debe regresar de inmediato a la empresa, salvo que sea incapacitado u hospitalizado. b) En caso de incapacitado u hospitalizado, el trabajador deberá dar aviso dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la empresa. c). La empresa sólo aceptará incapacidades expedidas por la entidad promotora de salud E.P.S a la que se encuentre afiliado como justificación para faltar al trabajo. d). El trabajador deberá aportar al área de recursos humanos la certificación de haber asistido al médico y la duración de la cita médica. e). El empleador concederá los permisos necesarios para asistir a las citas médicas, exámenes u otros procedimientos de esta índole, siempre que los trabajadores presenten como prueba un documento que demuestre la atención que recibieron. f). Los trabajadores podrán asistir hasta (2) dos citas médicas al mes, sin lugar a ningún descuento. **4. Permisos especiales.** Serán solicitados por el trabajador con ocho (8) días de antelación a la fecha en que se pretende disfrutar, el empleador decidirá si los concede o no, dependiendo del número de días y de los motivos de solicitud del mismo, el empleador determinará si se descontará el valor del salario proporcional al tiempo no laborado. El tiempo consumido en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, u otorgar permisos o licencias no remunerados a opción del empleador (Numeral 6º, Art. 57, C.S.T), cumpliendo de manera estricta las normas que sobre el particular se establezcan. **5. Permiso de entierro de compañeros de trabajo.** El aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores. **6. Permiso para el sufragio.** El Empleador debe conceder el permiso al trabajador para ejercer el derecho al sufragio. Beneficios (Art 3 Ley 403 / 1997). **7. Permiso para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.** El Empleador debe conceder el permiso al trabajador, para ejercer el derecho al sufragio y la labor ejercida como jurado. Beneficios (Art 3 Ley 403 / 1997). **8. permiso de la lactancia.** La empresa está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto (Art 238 C.S.T.) **Parágrafo segundo. Licencias.** La empresa concederá a sus trabajadores las licencias reglamentarias en las siguientes condiciones **1). Licencia por luto.** El trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil tendrá derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. **2). Licencia de maternidad.** Las trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de 18 semanas remuneradas con el salario que devengue al momento de iniciar la licencia, y se registrá bajo todas las condiciones, las provisiones y garantías establecidas en la ley 2114 de 2014. **3). Licencia en caso de aborto.** La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de (2) dos a (4) cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido para la licencia de maternidad posparto. (Artículo 237 del C.S.T). Para disfrutar de la licencia de que trata este numeral, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente: a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar. b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora expedida por la EPS. **4. Licencia de paternidad.** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, bajo todas las condiciones, las provisiones y garantías de la ley 2114 de 2021, Esta licencia remunerada no es compatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.



F-RRHH - 0021

Version: 03

Vigencia: 10/01/2022

Elab.: PT- Rev: PT

Apr RB / ON FILE

Contrato de Trabajo

5. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la ley. (Artículo 236 del C.S.T, modificado por la Ley 2114 de 2021).

6. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. (Artículo 236 del C.S.T, modificado por la Ley 2114 de 2021).

Parágrafo tercero. El procedimiento para las solicitudes de permisos y licencias. El procedimiento es el siguiente: **1).** La autorización los permisos que requiera el trabajador la tramitará ante Talento Humano o gerencia, mediante solicitud escrita, por lo menos ocho (8) días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de improviso. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad al evento. **2).** Trámite de los permisos. Una vez recibida la solicitud de permiso o licencia, el Área de Talento Humano o Gerencia evaluará, si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados como reglamentarios y procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la compañía para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la operación de la empresa o la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión. **3).** Falsedad en el permiso. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa. **4).** Permisos y licencias no remuneradas. Cualquier que sea el motivo del permiso o del ausentismo del puesto de trabajo, el trabajador deberá informar por los medios físicos y/o electrónicos asignados para estos fines, tanto al jefe inmediato como al área encargada de la Gerencia Administrativa y Financiera, dando cumplimiento a la obligatoriedad de llevar controles de los indicadores de ausentismo y accidentalidad. (Decreto 1295/94, Resolución 2646/08, Ley 1562/2013).

Cláusula novena. Tratamiento De Datos Personales. El Trabajador entrega la información de manera voluntaria bajo su exclusiva responsabilidad al empleador y con la firma del presente documento manifiestan su autorización expresa y recíproca para que las informaciones de carácter personal, sea almacenada en las bases de datos del empleador y sometida a tratamiento para los fines del presente contrato, con estricta observancia de las disposiciones contenidas en la Ley 1581 de 2012, y demás normas reglamentarias. Así las cosas, dicha información podrá ser almacenada, consultada, administrada, verificada y/o actualizada, con la finalidad de llevar a cabo actuaciones propias del contrato y, en general, cualquier acto propio del giro ordinario contractual o extracontractual, de conformidad con las políticas de tratamiento de datos e informaciones de carácter personal adoptadas. Así mismo, el trabajador se compromete a actualizar o modificar su información en cualquier momento.

Parágrafo primero. Autorización para que utilice, almacene y administre datos. El trabajador, autoriza a él empleador en cumplimiento de las normas vigentes sobre protección de datos personales, para que almacene, administre y utilice sus datos personales con el fin de cumplir las obligaciones de carácter legal, contractual, disciplinario, tributaria, en el desarrollo de los programas del SG SST; auditorías, procesos de contratación y corroborar los datos suministrados con terceros.

Parágrafo segundo. Revocatoria de la autorización de uso y administración de datos personales. El trabajador no podrá solicitar revocatoria de la autorización de almacenamiento y conservación de la información. El trabajador en vigencia y durante la relación laboral no podrá revocar la autorización del uso, almacenamiento y conservación de la información, así como tampoco podrá negarse a suministrar la información que le sea requerida, como impedir el uso de la misma para dar cumplimiento a determinadas obligaciones estatutarias o legales, en el sistema de gestión (SG SST), asuntos disciplinarios, investigaciones o para cualquier otro tipo de gestión o actividad.

Parágrafo tercero. Revocatoria de la autorización. El trabajador podrá solicitar el retiro de su información personal de las bases de datos del

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|  | F-RRHH - 0021 |
| | Version: 03 |
| | Vigencia: 10/01/2022 |
| Contrato de Trabajo | Elab.: PT- Rev: PT Apr RB / ON FILE |

empleador o revocar la autorización, una vez terminada la relación laboral, para lo cual deberá enviar un escrito a la dirección Cr 6 15 31 Br el socorro del municipio de San Martín, Cesar o a el mail info@readcol.com , rrhh@readcol.com. **Parágrafo cuarto. Publicidad.** La política para tratamiento de datos personales se encuentra publicada en la web. **Cláusula decima primera. Obligación Especial Sobre Prevención Del Lavado De Activos Y Financiación Del Terrorismo.** El Trabajador se obliga para con la empresa, a no utilizar el objeto de este contrato y/o utilizar la empresa, como instrumento para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento, en cualquier forma de dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas, o para dar apariencia de legalidad a actividades delictivas, a transacciones o a fondos vinculados con las mismas y a informar a la empresa, inmediatamente, cualquier sospecha o información que llegare a conocer relacionada con este tema. **Parágrafo. Primero.** El Trabajador autoriza a la Empresa, a ejercer todas las acciones correspondientes para dar cabal cumplimiento a la normatividad, por medio de la cual se establecen los requisitos para la adopción e implementación del sistema de autocontrol, prevención y gestión de riesgos contra el lavado de activos, financiación al terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva-SAGRILAFY y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. **Parágrafo Segundo. Sanciones.** el Incumplimiento de políticas, procedimientos y pautas de comportamiento incluidas en el del Programa De Transparencia Y Ética Empresarial será objeto de sanciones de tipo disciplinario, penal y laboral que podrán llegar hasta la terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar, según leyes aplicables vigentes. **Cláusula decima segunda. Compromiso Ético.** El Trabajador manifiesta conocer y que ha revisado y aceptado, incondicionalmente, el contenido y disposiciones del Programa De Transparencia Y Ética Empresarial A Través De Actividades De Autocontrol Y Gestión De Los Riesgos De Corrupción Y De Riesgos De Soborno Transnacional y nacional, y que en su calidad de persona natural no se encuentra inmerso en ninguna de las situaciones que impidan vincularse como empleado de empresa para cumplir con las obligaciones derivadas de dicho vínculo; así mismo, se obliga al ejercicio ético de sus actividades, y cualquier atentado que deteriore el buen nombre o derecho a la intimidad de cualquier persona natural y/o jurídica, serán de responsabilidad del trabajador. **Parágrafo. Primero. obligación Especial.** El Trabajador se obliga a cumplir los requerimientos del Programa De Transparencia Y Ética Empresarial A Través De Actividades De Autocontrol Y Gestión De Los Riesgos De Corrupción Y De Riesgos De Soborno Transnacional y Nacional. **Parágrafo Segundo. Compromiso Anti-Soborno Y Anticorrupción.** El Trabajador declara conocer que de conformidad con las disposiciones locales e internacionales anticorrupción y anti-soborno, se encuentra prohibido pagar, prometer o autorizar el pago directo o indirecto de dinero o cualquier otro elemento de valor a cualquier servidor público o funcionario de gobierno, partido político, candidato, o a cualquiera persona actuando a nombre de la empresa cuando dicho pago comporta la intención corrupta de obtener, retener o direccionar negocios a alguna persona para obtener una ventaja ilícita ("Normas Anti-Soborno y Anticorrupción del Sector Público"). Así mismo, las partes reconocen la existencia de regulación similar en materia de soborno en el sector privado, entendido como el soborno de cualquier persona particular o empresa privada para obtener una ventaja indebida ("Normas Anti-Soborno y Anticorrupción del Sector Privado"). En consideración de lo anterior, las partes se obligan a conocer y acatar las Normas Anti-Soborno y Anticorrupción absteniéndose de efectuar conductas que atenten contra las referidas Normas Anti-Soborno y Anticorrupción a nivel local o internacional. El incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituirá causal de terminación inmediata del presente acuerdo sin que hubiere lugar a incumplimiento y sin lugar a indemnización alguna. **Parágrafo Tercero. Sanciones.** el Incumplimiento de políticas, procedimientos y pautas de comportamiento incluidas en el del Programa De Transparencia Y Ética Empresarial será objeto de sanciones de tipo disciplinario, penal y laboral que podrán llegar hasta la terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar, según leyes aplicables vigentes. Por decisión de la Junta Directiva, previo pronunciamiento



Contrato de Trabajo

F-RRHH - 0021

Version: 03

Vigencia: 10/01/2022

Elab.: PT- Rev: PT

Apr RB / ON FILE

del Oficial de Cumplimiento, la organización pondrá en conocimiento de las autoridades competentes cualquier violación de las normas que conozca en desarrollo de su actividad. **Cláusula decima tercera. Control de Horario.** El trabajador se obliga a registrar su ingreso haciendo uso de libros, documentos, minutas o del lector de Huella o sistema biométrico digital establecida por la empresa para control de cumplimiento de los horarios por parte de los trabajadores. **Parágrafo primero. Prueba para detectar alcohol o sustancias alucinógenas o psicoactivas.** El trabajador autoriza y se compromete a someterse a la prueba técnica que permita establecer que este no haya consumido algún tipo de bebida embriagante o sustancia alucinógena o psicotrópica, que ponga en riesgo su propia salud o integridad física o las de sus compañeros o terceros particulares que tengan o relación vínculo alguno de la empresa la empresa, en cumplimiento e implementación del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en cumplimiento de la obligación de proteger al trabajador, para tener claridad que el trabajador está en condiciones físicas, psíquicas y mentales óptimas o aceptables, para realizar su labor dentro de los parámetros de seguridad establecidos por el empleador, para el tipo de riesgo ocupacional que estará expuesto. En caso que el trabajador infundadamente se niegue a realizarse la prueba, el empleador pueda acudir a otro tipo de elementos indicativos de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral. **Parágrafo segundo. Actualización de la información del trabajador, domicilio y correo electrónico, Actualizada la información del trabajador(a).** Para todos los efectos relacionados con el presente contrato y en especial para las comunicaciones que **el empleador** tenga que enviar a **el trabajador**, se tendrá como dirección oficial la que figura en el presente documento como la de residencia permanente; para lo cual el trabajador(a); circunstancia por la cual el trabajador con su firma se compromete a mantener informado al empleador sobre la dirección donde fija de su domicilio o residencia permanente, y se obliga avisar por escrito cualquier cambio de domicilio o residencia, o correo electrónico dentro de los diez (10) días calendario siguiente a su ocurrencia. **Parágrafo tercero. Obligación de salvaguardar los bienes de la empresa.** El trabajador se obliga y compromete a salvaguardar y responder por los equipos y herramientas entregados, según acta de recibo; en caso de pérdida o daño que no obedezca a fuerza mayor o caso fortuito, el trabajador se compromete, desde ya, a responder por el elemento a su cargo, o con otro de características iguales o autoriza al empleador para descontar el valor correspondiente de su salario y/o prestaciones sociales. **Parágrafo cuarto. Calificación como falta grave.** El incumplimiento de estas obligaciones será calificado como falta disciplinaria grave porque afecta el desarrollo normal de las actividades de la empresa o la obra, el ambiente de trabajo, la imagen de la empresa y expone al empleador a sufrir graves perjuicios económicos atentando contra la viabilidad y sostenibilidad de la empresa constitutiva de justa causa para terminar la relación laboral. **Cláusula décima cuarta. Afiliación y aportes a la Seguridad Social:** Es obligación del **empleador** afiliar a **el trabajador** a la Seguridad Social Salud, Pensión y Riesgos Laborales, y Caja de Compensación, autorizando **al empleador** el descuento en su salario de los valores que le corresponda aportar, en la proporción establecida por ley. **Parágrafo primero Documentos de afiliación.** Es obligación del trabajador aportar la documentación requerida para la afiliación y actualización de la información al sistema integral de seguridad social. **Parágrafo segundo. Beneficiarios.** el trabajador está obligado a informar y aportar la documentación requerida a las EPS, AFP, CCF, ARL de manera directa para la afiliación o para informar de todos los hechos y circunstancias que modifiquen el estado o condición de sus beneficiarios, también podrá hacerlo a través del empleador en las siguientes condiciones. 1). Deberá aportar la documentación de manera oportuna. 2) el empleador se exime de cualquier responsabilidad por la documentación aportada por el trabajador. 3). El empleador sólo informará y radicará la información aportada, no es responsable por la aceptación o designación de beneficiarios. **Parágrafo tercero. Traslado de Afiliación.** Es obligación del trabajador comunicar al empleador cuando realice el traslado de EPS, AFP, CCF, ARL según sea el caso para que este realice el seguimiento administrativo al trámite hasta formalizarlo. **Parágrafo cuarto.**

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|  | F-RRHH - 0021 |
| | Version: 03 |
| | Vigencia: 10/01/2022 |
| Contrato de Trabajo | Elab.: PT- Rev: PT Apr RB / ON FILE |

Descuentos. El trabajador autoriza al empleador el descuento en su salario de los valores que le corresponda aportar al sistema integral de seguridad social, en la proporción establecida por ley.

Parágrafo Quinto. Reporte de incapacidades. En caso de enfermedad (común o laboral) que ocasione incapacidad para trabajar al trabajador se encuentra obligado a acreditar tal circunstancia de manera inmediata al empleador con el correspondiente certificado expedida por las EPS, porque las incapacidades expedidas por médicos particulares no tienen ninguna validez y efecto a menos que sea transcrito por la EPS; porque cualquier ausencia no justificada mediante la certificación médica de la EPS, se considerará injustificada y dará lugar a las sanciones previstas en el contrato de trabajo o código sustantivo de trabajo. **Cláusula décima quinta. Pruebas Covid -19** el trabajador autoriza y da su consentimiento para que se le realice las pruebas necesarias para detectar el covid-19 como medida de control. **Parágrafo primero. Resultados** si el trabajador su resultado es positivo para Covid -19, se obliga a cumplir con todos los procedimientos que la empresa aplique, para estos casos. **Parágrafo segundo. Medidas laborales.** El trabajador y el empleador acuerdan que en el momento de resultar positivo en covid-19, se ajustará a las condiciones establecidas por el ministerio de trabajo y la ley, en caso de aislamiento preventivo, el trabajador autoriza la disminución del salario, por el tiempo que se encuentre en aislamiento. **Parágrafo tercero. Incumplimiento a los protocolos.** Se califica como falta grave, el incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y obligaciones de prevención de riesgo con ocasión a la pandemia del covid-19 adoptados en forma general o específica y que se encuentren en el PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD, facultan al empleador para tomar acciones y sanciones preceptuadas por este reglamento. **Cláusula décima sexta. Prohibiciones del trabajador.** Aunadas a las establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo, queda absolutamente prohibido al trabajador incurrir en cualquiera de los siguientes comportamientos que se consideran como faltas disciplinarias graves porque afectan la armonía de la relación laboral. **1)** Retirarse o abandonar el puesto o lugar de trabajo sin autorización **2)** Llegar tarde o no presentarse a laborar a cumplir con su jornada laboral; **3)** Utilizar las herramientas, equipos de trabajo puestas a su disposición de forma inapropiada, Utilizarlas para otras actividades que no fueron diseñadas o dar mal uso; **4)** Sacar los elementos de trabajo o herramientas de la empresa para realizar actividades ajenas de la empresa; **5)** Realizar en sus puestos o horarios de trabajo actividades personales en beneficio propio, académicas, laborales para terceros o personales; **6)** Realizar en el puesto o horarios de trabajo con los equipos y la materia prima de la misma, actividades personales en beneficio propio, académicas, laborales para terceros; **7)** Asumir una actitud agresiva, grosera e irrespetuosa con sus superiores o los representantes del empleador, compañeros de trabajo o sus subalternos; **8)** Usar palabras displicentes, denigrantes groseras y vulgares para dirigirse a sus compañeros de trabajo, superiores, clientes y proveedores o sus representantes; **9)** Agredir verbal o físicamente a sus compañeros de trabajo, subalternos, superiores, clientes y proveedores o sus representantes; **10)** Consumir cualquier bebida embriagante o sustancia alucinógena dentro de los puestos de trabajo o en horarios laborales o mientras realiza su labor aun en lugar diferente en representación de la empresa; **11)** Consumir cualquier tipo de bebida embriagante o sustancia alucinógena 24 horas antes de ingresar a trabajar; **12)** Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, estado de alicoramiento (tufo) o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes; **13)** Consumir bebidas alcohólicas en cualquier establecimiento de comercio portando el uniforme de la Empresa o cualquier prenda que haya suministrado por la empresa para desempeñar la labor; **15)** Ingresar a laborar en la empresa sin los elementos de protección personal o uniformes adecuadamente suministrados por el empleador; **16)** Hacer uso del celular o dispositivos móviles personales o proporcionados por la empresa (Smartphone, Tablet y computadores portátiles) durante la jornada laboral para tratar asuntos personales; **17)** Tomar fotografías a el puesto de trabajo o instalaciones de la empresa, como a la maquinaria, equipos o herramientas sin autorización de algún representante de la empresa; **18)** Tomar selfis en el lugar de trabajo o instalaciones de la empresa; **19)** Hacer uso del celular o dispositivos móviles



F-RRHH - 0021

Version: 03

Vigencia: 10/01/2022

Elab.: PT- Rev: PT
Apr RB / ON FILE

Contrato de Trabajo

personales (Smartphone, Tablet y computadores portátiles) durante la jornada laboral; **20)** Utilizar para uso personal los equipos de cómputo y telefónicos entre otros que suministre la empresa para desarrollar su labor; **21)** El uso de los audífonos mientras realiza su trabajo en forma recreativa; **22)** Acceder a las redes sociales, a páginas con contenido para adultos, música, videos y otros contenidos ajenos a las funciones y obligaciones del cargo, en los equipos de cómputo, Smartphone o Tablet entregados por la empresa; **23)** Descargar software, programas y apps en equipos (Smartphone, Tablet y computadores portátiles) de propiedad de la empresa, que no estén debidamente licenciados y sin autorización de la empresa; **24)** Divulgar información que sea de su conocimiento de la empresa o que pueda causar perjuicios a la imagen de la compañía; **25)** Suministrar a extraños o a la competencia, información relacionada con la organización, clientes, la empresa, o toda conducta con actitud desleal que perjudique a la empresa; **26)** La revelación de información que por su actividad tenga conocimiento relacionados con la actividad de la empresa que pueda causar perjuicios a la imagen de la compañía; **27)** Prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del presente contrato; **28)** Hacer uso inadecuado de los equipos, herramientas y maquinaria en el desarrollo de la labor o en el desempeño de las funciones y obligaciones; **29)** Ingresar, portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar como guardas de seguridad; **30)** Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones impestivas del trabajo; **31)** Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de actividades similares en los lugares de trabajo; **32)** Coartar la libertad para trabajar o no, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse; **33)** Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T.); **34)** Sustraer de la empresa o lugar de trabajo las mercancías, las materias primas o bienes sin permiso; **35)** Ingerir cualquier tipo de alimentos y bebidas en el puesto de trabajo; **36)** Mantener relaciones sentimentales o actos sexuales en el sitio de trabajo o en sitios públicos con el uniforme de la Empresa; **37)** Usar el nombre de la empresa o de sus objeto social o de buen nombre con un objeto distinto; **38)** Permitir el ingreso o salida de vehículos, personas, materia prima, equipos, herramientas sin la correspondiente, remisión o documento soporte respectivo registro, ingreso o traslado; **39)** Usar el nombre de la empresa, para obtener beneficios personales o el de su persona jurídica para contraer obligaciones comerciales o de cualquier otra índole; **40)** Atender visitas familiares y personales durante su jornada de trabajo; **41)** Fumar en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de la empresa; **42)** Utilizar o usar el arma de dotación en situaciones o en horarios diferentes al laboral **41)** dormir en el lugar o puesto trabajo. **42).** informar cualquier novedad, inconsistencia, falla o radicar PQRS directamente al cliente o terceros, sin antes haber informado a la empresa o siguiendo el conducto regular o procedimientos establecidos **Parágrafo primero. El trabajador no podrá solicitar revocatoria de la autorización de almacenamiento y conservación de la información.** El trabajador en vigencia y durante la relación laboral no podrá revocar la autorización del uso, almacenamiento y conservación de la información, así como tampoco podrá negarse a suministrar la información que le sea requerida, como impedir el uso de la misma para dar cumplimiento a determinadas obligaciones estatutarias o legales (SG SST, asuntos disciplinarios, Investigaciones, etc.), así mismo solicitar el retiro de su información personal de las bases de datos del empleador. **Cláusula décima séptima. Calificación como falta grave.** El incumplimiento de estas prohibiciones o incurrir en cualquiera de las conductas, acciones o actuaciones será calificada como falta disciplinaria grave porque afecta el desarrollo normal de las actividades de la empresa o la obra, el ambiente de trabajo, la imagen de la empresa y expone al empleador a sufrir graves perjuicios económicos atentando contra la viabilidad y sostenibilidad de la empresa constitutiva de justa causa para terminar la relación laboral. **Cláusula décima octava. faltas graves:** Para todos los efectos de este contrato las partes acuerdan calificar como faltas graves que permiten dar por terminada la relación laboral las siguientes; **1)** Las estipuladas como

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|  | F-RRHH - 0021 |
| | Version: 03 |
| Contrato de Trabajo | Vigencia: 10/01/2022 |
| | Elab.: PT- Rev: PT Apr RB / ON FILE |

graves en el reglamento interno y el presente contrato o documento anexo al mismo como otrósi, memorando, circular etc., **2)** El incumplimiento de las funciones, obligaciones y prohibiciones establecidas en el reglamento interno, manual de funciones o perfil del cargo, acoso laboral, Sistema Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST), ambientales, reglamento de higiene y seguridad industrial, manual de convivencia, código de ética, Sistema de Gestión Integral y de calidad o el presente contrato de trabajo, **3)** El no someterse el trabajador a la prueba técnica que permita establecer que este haya consumido algún tipo de bebida embriagante o sustancia alucinógena o psicotrópica, que la empresa haya implementado en el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de la obligación de proteger al trabajador, **4)** El no someterse o presentarse dentro de un proceso disciplinario a rendir testimonio, descargos, a la prueba técnica de polígrafo, que se haya diseñado en garantía del derecho de defensa; **5)** El no realizar su actividad laboral de acuerdo con los procedimientos y procesos establecidos por el empleador. **6)** Tomar dineros o títulos valores, utilizarlos sin autorización, guardarlos en sitios no autorizados o no apropiados para su custodia de propiedad de la empresa; **7)** Maltratar, dañar o afectar el producto por manipulación inapropiada o mala aplicación de los procedimientos de almacenamiento establecidos; **8)** Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar el trabajo; **9)** El no aceptar el área de trabajo, o el cambio ordenado o la rotación de puesto de trabajo o del lugar de trabajo; **10)** Apropiarse de herramientas, equipos, material, mercancía o materia prima de la empresa, ya sea para uso personal o para fines comerciales; **11)** El incumplimiento de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, el incumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad industrial; **12)** Agredir verbal o físicamente a sus compañeros de trabajo, subalternos, superiores, clientes y proveedores o sus representantes; **13)** Resultar responsable de haber incurrido en una conducta de acoso laboral; **14)** quedarse dormido en horas laborales o lugar de trabajo; **15)** no cumplir con los protocolos de bioseguridad y de prevención de covid 19; **16)** informar cualquier novedad, inconsistencia, falla o radicar PQRS directamente al cliente o a terceros, sin antes haber informado a la empresa o siguiendo el conducto regular o procedimientos establecidos **17)** No cumplir con los protocolos de seguridad; **18)** permitir el ingreso de vehículos, personas, , materia prima, equipos, herramientas sin la correspondiente, remisión o documento soporte respectivo registro, ingreso o traslado. **19)** Realizar la labor o actividad laboral sin respetar las normas o protocolos de seguridad y salud en el trabajo, prevención de accidentes etc. o sin utilizar los elementos de protección personal de forma correcta o utilizarlos de forma inadecuada o incorrecta. **Cláusula décima novena. Justa causas para dar por terminado el contrato por el empleador.** Son justas causas para terminar unilateralmente el presente contrato además de las enumeradas en el Artículo 7° del decreto 2351 de 1965 que modifica el artículo 62 del código sustantivo de trabajo, las siguientes: **1)** El incumplimiento de los término establecidos en el objeto del presente contrato, **2)** El incumplimiento de los procedimientos como debe el trabajador realizar sus actividades o tareas en desarrollo de sus funciones y obligaciones administrativas, comerciales o financieras dentro de los parámetros establecidos por la empresa; **3)** En caso excepcional por terminación, o supresión del cargo o labores que el trabajador venía desempeñando de forma intempestiva por parte de la empresa sin importar la causal, **4)** Los incumplimientos o comportamientos, conductas calificadas como graves en el presente contrato, reglamento interno trabajo o cualquier otro documento establecido y comunicado al trabajador por la empresa, **5)** Incumplir con las Funciones, Obligaciones y Prohibiciones contempladas en el presente contrato, Reglamento Interno de trabajo o cualquier otro documento como memorando circular, aviso, **6)** Incumplir la políticas del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo; **7)** Porque las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo ya no subsisten o se terminaron; **8)** Incumplir los protocolos de bioseguridad para la prevención de Covid 19, políticas del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo; Reglamento de Higiene y Seguridad; **9)** Las faltas que para el efecto se califican como graves y las



F-RRHH - 0021

Version: 03

Vigencia: 10/01/2022

Elab.: PT- Rev: PT
Apr RB / ON FILE

Contrato de Trabajo

siguientes: **a)** La no asistencia puntual del trabajador, sin excusa suficiente a juicio del empleador, a su puesto de trabajo. **b)** El incumplimiento sin excusa suficiente a juicio del empleador, a las reuniones de capacitación programadas por la empresa, de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de prevención de Accidentes de trabajo, **c)** La ejecución o realizar cualquier actividad parte del trabajador sea o no remuneradas, al servicio de terceros sin autorización expresa del empleador; **d)** La revelación de información privada o cualquier datos considerado como importante relativo al trabajo, que pueda afectar la imagen de la empresa o de sus clientes; **e)** Las desavenencias con sus compañeros de trabajo o sus subalternos; **f)** El ingerir bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas, enervantes y/o depresivas 24 horas antes de ingresar a laborar, o en el sitio de trabajo o presentarse embriagado o bajo el influjo de las mencionadas sustancias; **g)** El incumplimiento de las órdenes, normas y procedimiento establecidas por la empresa para la prestación de los servicios, que el trabajador declara conocer. **h)** Engañar a los clientes para obtener de ellos calificación positiva en su desempeño, de la actividad que se le encomienda; **i)** El proporcionar información no verídica sobre sus labores y en relación con las actividades, o reportar hecho o circunstancias no reales para alterar la información de las funciones asignadas; **j)** Cualquier violación de la obligación especial contenidas en el reglamento interno y en el presente contrato de trabajo, **k)** El embargo del sueldo del trabajador(a) por orden judicial, cualquiera que sea la fuente de la obligación y siempre que éste sea directamente responsable de la medida judicial, aún por primera vez. **l)** Hacer comentarios desobligantes, hablar mal, a terceros de la empresa, los cuales atentan contra el buen nombre e imagen Good Will de la misma. **m)** Dar uso inapropiado a las herramientas o elemento de trabajo que la empresa le proporciona; **n)** El incumplimiento de los protocolos de seguridad industrial, salud ocupacional, usar de forma indebida los elementos de protección personal, que el trabajador declara conocer, **ñ)** Desempeñar labor sin seguir las políticas establecidas por la empresa, mal, negligentemente o sin dedicación. **o)** El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido; **p)** Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo; **q)** La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificarla extinción del contrato; **r)** Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las persona, o de las cosas; **s)** Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores. **Parágrafo primero. investigación disciplinaria.** El trabajador que a juicio del empleador incurra en un falta disciplinaria, se le notificara o informará por escrito de forma personal o al correo electrónico, Messenger, mensaje de texto o WhatsApp, al número celular del trabajador etc., informando la apertura de la investigación disciplinaria, por la presunta falta que cometió y el citatorio debe contener el mes, día, hora; en la cual se realizará la correspondiente diligencia, y además debe advertir que si es su interés puede aportar las pruebas que considere importante para esclarecer los hechos **Parágrafo segundo. Apertura de la investigación disciplinaria** la persona encargada del Régimen disciplinario, luego de analizar el reporte y las pruebas tendrá dos (5) días para determinar si realiza la apertura de investigación disciplinaria, a través de notificación formal al investigado, o si encuentra las suficientes pruebas para determinar una posiblemente responsabilidad de la conducta disciplinaria podrá abrir directamente el proceso disciplinario. **Parágrafo tercero. Fases de la investigación disciplinaria.** Consta de cuatro fases **1)** notificación de la apertura de la investigación disciplinaria, **2)** traslado del reporte o informe disciplinario **3)** declaración abierta de los hechos **4)** recolección o aportes de pruebas. **Parágrafo cuarto. Proceso disciplinario.** En garantía de los derechos del trabajador el empleador deberá conceder al trabajador

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|  | F-RRHH - 0021 |
| | Version: 03 |
| Contrato de Trabajo | Vigencia: 10/01/2022 |
| | Elab.: PT- Rev: PT Apr RB / ON FILE |

inculcado la oportunidad de defenderse o exponer sus argumentos de defensa para lo cual debe aplicar el siguiente procedimiento por intermedio del personal delegado por gerencia o la persona de recursos humanos, agotando las siguientes etapas, con base a la sentencia C -593 de 2014. **1). la formulación de los cargos.** Debe ser por escrito y contener de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, que están establecidas en el reglamento interno, contrato de trabajo o el marco normativo. **2). notificación de apertura y traslado del proceso disciplinario.** Se le deberá comunicar al trabajador la apertura del proceso disciplinario y entregar copia de la formulación de los cargos, el reporte o informe y las pruebas que fundamentan los cargos formulados, desde el mismo día de la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario. **3). Contestación de los cargos.** el trabajador tendrá dos (2) días para formular sus declaraciones de manera escrita, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa, por escrito, si lo desea realizar. **4). Prórrogas.** Si el trabajador solicita prórroga de tiempo para su derecho a la defensa, podrá hacerlo hasta por cinco (5) días o si debe acudir a entidades públicas o privadas para solicitar material probatorio, hasta los términos legales. **5) Notificación de la audiencia.** El empleador debe convocar por escrito a través de correo electrónico, mensaje de texto o WhatsApp, al celular reportado por el trabajador el lugar, día, mes, año y hora; en la cual se realizará la correspondiente diligencia, y además debe advertir que si es su interés puede aportar los documentos que considere importante para esclarecer los hechos o solicitar los testimonios de compañeros que considere conducentes. **6). Asistentes a la audiencia.** En audiencia de descargos participará el encargado de la empresa, asistirán a la misma el superior inmediato del disciplinado, dos compañeros de trabajo, como testigo y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, si así lo desea **7.) Audiencia de descargos.** El trabajador en la diligencia absolverá el interrogatorio de forma libre, espontánea, sin ningún tipo de presión, en garantía del derecho de defensa y contradicción que le asiste, sobre las imputaciones que le fueron notificadas en el citatorio. **8) Notificación y decisión de la sanción.** La empresa una vez escuchada al trabajador y estudiado los testimonios o documentos que se recaudaron en el trámite, procederá a notificar la decisión correspondiente según la gravedad de la falta, ya sea de amonestación, suspensión o terminación según esté calificada la conducta en el presente reglamento. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T.). **9) Recursos administrativos.** El trabajo tiene la oportunidad de controvertir las decisiones y sanciones a través de los recursos de reposición y apelación. **Parágrafo quinto. Autorización y Aceptación.** El trabajador autoriza con la firma del presente contrato de trabajo que el empleador realice las notificaciones de los procesos disciplinarios al correo electrónico, vía celular por mensaje textos, WhatsApp, Messenger o cualquier otra red social o en el que registre en la hoja de vida. y autoriza al empleador enviar correspondencia o requerimientos de tipo administrativo o disciplinario, como pará todos los efectos relacionados con el presente contrato de trabajo pues se tendrá como dirección oficial la que se registre en la parte inicial de este acuerdo. **Cláusula vigésima. Interpretación del contrato.** este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el código sustantivo del trabajo, la ley 1920 de 2018, decreto ley 356 de 1994 y normatividades afines a las funciones y cargo ejercido, esto con el objetivo de lograr la justicia en las relaciones entre empleador y trabajador dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **Parágrafo primero. Incorporación al Reglamento Interno.** Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporado al Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo y de higiene y de seguridad industrial de la empresa. **Cláusula vigésima primera. Causales para que se dé la suspensión temporal.** Las partes



F-RRHH - 0021

Version: 03

Vigencia: 10/01/2022

Elab.: PT- Rev: PT
Apr RB / ON FILE

Contrato de Trabajo

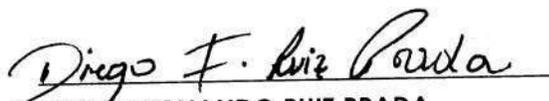
acuérdan que el presente contrato de trabajo se puede suspender cuando se presente alguna de las siguientes circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito: **1)** Que el contratante de la obra suspenda la obra; **2)** Cuando el lugar de trabajo no ofrezca las garantías de seguridad necesarias para realizar la actividad laboral, o que la obra sea cerrada o sellada por autoridad ambiental, policial o por circunstancia de alteración del orden público; **3)** Por presentarse una causal de fuerza mayor o caso fortuito como un desastre natural o circunstancia de orden público; **4)** Cuando se presente una imposibilidad física, material, económica que impida continuar con la obra como un daño en la maquinaria o equipos que el trabajador opere o sea necesario para que los trabajadores puedan realizar su labor; **5)** Cuando por circunstancia ajenas a la voluntad del empleador se acuerde con el contratante suspender las labores en la obra de forma temporal; **6)** Cuando por circunstancias de orden público (protestas de comunidad o paro) el trabajador no se presente a cumplir con su labor; **7)** Cuando la prestación del servicio para proteger la salud o la vida de los trabajadores; **8)** Cuando por condiciones de salud del trabajador no pueda prestar el servicio o cumplir con la labor; **9)** Por cierre temporal de la empresa por las festividades decembrinas y de fin año; **10)** cuando el trabajador hubiera incurrido en una falta disciplinaria y hubiera sido sancionado con la suspensión del contrato, por los términos y condiciones establecidos por la ley. **Parágrafo primero. Efectos de la suspensión para el pago de salario.** Las partes acuerdan que durante el periodo de la suspensión no se generarán obligaciones para las partes, por lo que se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos. **Parágrafo segundo. Efectos de la suspensión para el pago de prestaciones sociales, y demás prestaciones económicas.** Las partes acuerdan que el periodo de la suspensión puede descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías tal como lo establece el artículo 53 del código sustantivo de trabajo. **Parágrafo tercero. Reanudación de la labor.** Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal correo electrónico, mensaje de texto, WhatsApp, o comunicación escrita, que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso. **Cláusula vigésima segunda. Autorización para que descuento del salario, liquidación de prestaciones sociales, y vacaciones en caso de retiro del trabajador de la empresa en cumplimiento del artículo 19 de la Ley 1429 de 2010.** Con la firma del presente contrato el trabajador autoriza expresamente en forma libre, espontánea, sin ningún tipo de presión del empleador, para que le descuente la sumas que por concepto de préstamos, intereses, anticipos, daños, pérdida por negligencia o uso indebido de los equipos, herramientas o cualquier otro bien entregado por la empleador u otro tipo de obligación que le adeude o haya adquirido el trabajador, Asimismo, autoriza expresamente al empleador para que retenga y cobre de la liquidación final de prestaciones sociales, salarios e indemnizaciones los saldos que esté adeudando, si llegase a finalizar el contrato de trabajo antes de completar el pago total de las obligaciones, sin importar la causal que motive el retiro. **Parágrafo primero. Devolución de mayor valor pagado.** En el evento que el trabajador se desvincule por cualquier causa antes de finalizar el mes completo y que por efecto de corte de nómina reciba el salario total como si hubiera trabajado todos los días del mismo, las partes convienen que de la liquidación total de prestaciones sociales y demás acreencias, la empresa descontará por así autorizarlo expresamente el trabajador, el mayor valor pagado por concepto de salario y/o devengados, con el fin de facilitar la devolución de los dineros pagados en exceso. **Cláusula vigésima tercera. Aceptación.** El trabajador con la firma del presente contrato de trabajo acepta que las condiciones pactadas no afectan ningún derecho inalienable, fundamental o constitucional, al igual que las modificaciones que el empleador realice sobre el domicilio, horario jornada de trabajo, en que se deba realizar la labor ya sea temporal o definitiva, porque dichas modificaciones están sujetas a los preceptos legales y jurisprudenciales vigentes y aplicables. **Parágrafo primero modificaciones del contrato:** El Trabajador

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|  | F-RRHH - 0021 |
| | Version: 03 |
| | Vigencia: 10/01/2022 |
| Contrato de Trabajo | Elab.: PT- Rev: PT Apr RB / ON FILE |

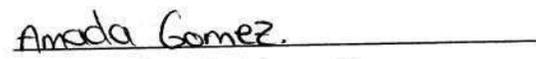
acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones determinadas por él empleador, en ejercicio de su poder subordinante de sus condiciones laborales, tales como turnos y jornadas de trabajo, lugar de prestación del servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni implique desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto en el art. 23 del C.S.T., modificado por el art. 1 de la Ley 50/90. **Cláusula vigésima cuarta. Fundamento legal.** El presente contrato se rige por artículo 2.2.1.1.2., del Decreto 1072 de 2015 en concordancia al ordinal 2 del artículo 3 de la Ley 50 de 1990. **Cláusula vigésima quinta. Vigencias y derogatorias.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia de todo lo anterior, las partes firman ante testigos el presente contrato de trabajo en San Martín Cesar a los 03 días del mes de abril del año 2022, fecha de iniciación de labores, en dos ejemplares del mismo valor y tener uno (1) con destino a el trabajador(a) el cual declara recibido.

EMPLEADOR


DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA
 CC. 1.098.633.223 de Bucaramanga

TRABAJADOR


Amada Sandrih Gómez Pérez
 CC. 1.003.091.432 de San Martín Cesar

Declaro que recibí copia del contrato y del reglamento interno de trabajo,

Nombre *Amada Gomez*

Cedula *1003091432*

fecha *03-04-2022*

Anexo 3. Copia del contrato de trabajo

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|  | F-RRHH-0029 |
| | Versión: 02 |
| | Vigencia: 10/01/2020 |
| NO PRORROGA | Elab.: HSEQ- Rev GER; Apr GER |

San Martin, Cesar, Julio 06 de 2022

Señora

Amada Sandrith Gómez Pérez

Cc 1.003.091.432 de San Martin Cesar.

REF. NO PRORROGA AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO FIRMADO EL 03 DE ABRIL DE 2022.

Respetada señora,

En nombre de la Empresa de Vigilancia y Seguridad Privada **READCOL LTDA**; le agradecemos por los servicios prestados, por su compromiso y colaboración en todas las labores encomendadas a lo largo de este tiempo que usted laboro con la entidad.

La presente es para comunicarle que en virtud a el termino de vigencia pactado en el contrato de trabajo suscrito con usted está próximo a vencerse, se ha decidido no darlo por prorrogado, por lo anterior el contrato se dará por terminado a partir del día **02 del mes de agosto del año 2022**, de conformidad al artículo 61, literal D del Código Sustantivo De Trabajo de Colombia. También se le informa que todos los pagos al Sistema General De Seguridad Social se encuentran al día y podrá solicitar certificado de las cotizaciones en nuestras oficinas.

De otro lado, le solicitamos acercarse a la entidad IPS VITALSAN, ubicado en la carrera 9 No 21-04 barrio la cumbre, San Martin Cesar, el día **03 del mes de agosto del año 2022**; a partir de las 7:00 horas, para que le practiquen Evaluación médica posocupacional o de egreso y con ello, dar cumplimiento a lo establecido en el decreto 1072 de 2015, la resolución 2346 de 2007 y normas afines, por la que se establece la obligación del empleador de garantizar a los trabajadores a su servicio, la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo correspondientemente desempeñados en un periodo de tiempo en el cual se ha ejecutado actividad laboral.

Si transcurrido cinco (5) días a partir de esta notificación, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen. se entenderá que se niega y renuncia a llevar a cabo dichas evaluaciones, según el artículo 57; numeral 7 del código sustantivo de Colombia. La presente es para dar cumplimiento en los establecido en artículo 46, numeral 1 del código sustantivo de trabajo.

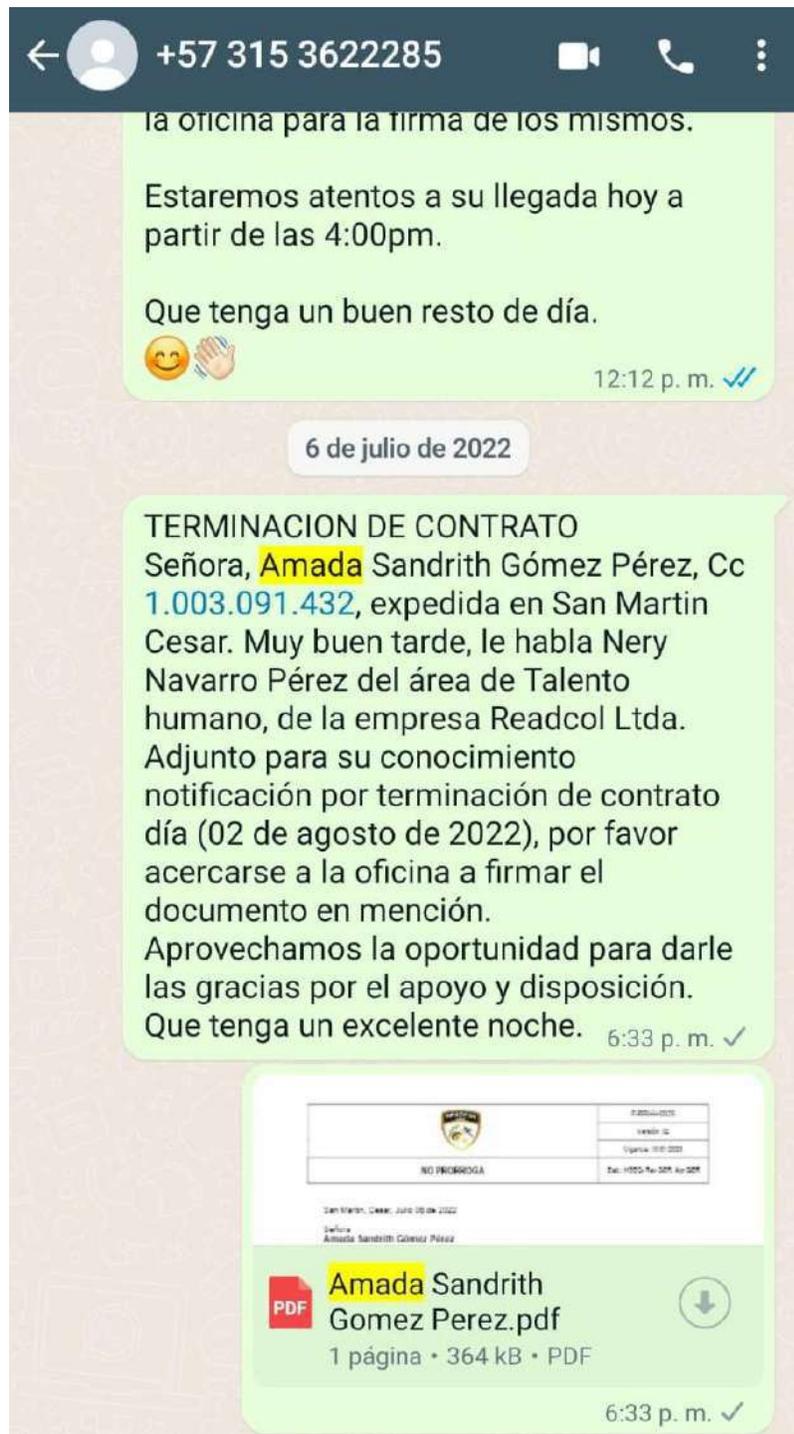
Esperamos contar nuevamente con sus servicios, en una próxima oportunidad.

Cordialmente,



DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA
Gerente

Amada Gomez
1003091432



Anexo 5. Copia de Captura de notificación a través del aplicativo de WhatsApp



www.formasminerva.com

HOJA DE VIDA PARA SOLICITUD DE EMPLEO

Diligencie su Hoja de Vida en letra clara y legible o en computador.

| | | |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Fecha D M A | Empleo o cargo en el que está interesado Seguridad & Vigilancia Privada | Código cargo |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------|

I. INFORMACIÓN GENERAL

(*) Respuesta opcional Ley 13 de 1972 Art. 5 Convenio 111 OIT.

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------|-----------------------------|
| Apellido(s) del aspirante Gómez Pérez | | Nombre(s) del aspirante Amada Sandrith | |
| Lugar y fecha de nacimiento San Martín Cesar 08 - Enero - 2002 | | | |
| Dirección domicilio / Barrio Vereda la Banca Torcoroma | | Ciudad San Martín Cesar | |
| Teléfono | | No. Celular 315 362 2285 | |
| Correo electrónico amada.sandrithg@gmail.com | | Nacionalidad Colombiana | |
| Profesión, ocupación u oficio | | (*) Estado civil Soltera | Años de experiencia laboral |



DOCUMENTACIÓN

(**) Respuesta opcional Art. 111, decreto 2150 de 1995

| | | | |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------|
| Cédula de ciudadanía | <input checked="" type="checkbox"/> No. 1003091432 | (**) Libreta militar No. | Primera clase: <input type="checkbox"/> |
| Extranjería: | <input type="checkbox"/> Expedida en: San Martín Cesar | Distrito No. | Segunda clase: <input type="checkbox"/> |
| Tarjeta profesional No | ¿Tiene vehículo? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> | Licencia de conducción No. | Categoría |

II. INFORMACIÓN PERSONAL

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Está trabajando actualmente? Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> | | ¿En qué empresa? Empleado <input type="checkbox"/> Tipo de contrato Independiente <input type="checkbox"/> | |
| ¿Trabajó antes en esta empresa? Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> | ¿Solicitó empleo antes en esta empresa? Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> | Fecha D M A | ¿Lo recomienda alguien de esta empresa? Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> Nombre Dependencia |
| ¿Tiene parientes que trabajan en esta empresa? Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> | Nombre Dependencia | ¿Cómo tuvo conocimiento de la existencia de la vacante? Anuncio <input type="checkbox"/> Amigo <input type="checkbox"/> Por medio de agencia <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> ¿Cuál? | |
| ¿En qué ciudad o población ha vivido la mayor parte de su vida? San Martín Cesar | ¿En qué ciudades o regiones del país ha trabajado? San Martín Cesar | ¿Aceptaría trabajar en una ciudad o sitio distinto al inicialmente contratado? Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> | |
| Vive en casa: ¿Familiar? <input type="checkbox"/> ¿Propia? <input type="checkbox"/> ¿Alquilada? <input checked="" type="checkbox"/> | Nombre del arrendador Rubi Maria Pérez Pozo | Teléfono | ¿Hace cuánto tiempo reside en este lugar? 1 año |
| ¿Actualmente tiene algún ingreso adicional? Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> | Describalo e indique su valor mensual | | ¿Cuánto suman sus obligaciones económicas mensuales? \$ 850.000 |
| ¿Por qué conceptos? Alimentación, Arriendo, Vestuario | ¿Cuál es su principal afición? | | ¿Cuánto es su aspiración salarial? \$ El Asignado |
| ¿Practica algún deporte? ¿Cuál(es)? Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| ¿Alguna vez ha obtenido distinciones o reconocimientos por su desempeño en actividades deportivas, culturales, sociales, etc.? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ¿Cuál(es)? | | | |
| ¿Pertenece a algún tipo de asociación comunitaria, deportiva, cultural, etc.? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ¿Cuál(es)? | | | |

OBJETIVO Mencione brevemente qué expectativas tiene a nivel laboral, educativo y personal e indique cómo planea hacerlas realidad.

| |
|--|
| |
| |
| |

85825926



III. INFORMACIÓN FAMILIAR

| | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------|--|
| Nombre esposa(o) o compañera(o) | | Profesión, ocupación u oficio | | Empresa donde trabaja | |
| Cargo actual | | Dirección | | Teléfono | |
| Ciudad | | Edades | | | |
| No. de personas que dependen económicamente del solicitante <input type="text" value="1"/> | | Parentesco <u>Hij</u> | | <u>1 año</u> | |
| Nombre(s) padre(s) <u>Harold Gomez Barón</u> | | Profesión, ocupación u oficio <u>Conductor Maquinaria Pesada</u> | | Teléfono(s) <u>3178011956</u> | |
| <u>Doralba Perez Pozo</u> | | <u>Ama de Casa</u> | | <u>3182465639</u> | |
| Nombre(s) hermano(s) <u>Amy Patricia Gomez Pérez</u> | | Profesión, ocupación u oficio <u>Empleada Oficios Varios</u> | | Teléfono(s) <u>3003902118</u> | |
| <u>Vanessa Gomez Perez</u> | | <u>Ama de Casa</u> | | <u>3227035756</u> | |

IV. EDUCACIÓN Y APTITUDES

| ESTUDIOS | AÑO DE FINALIZACIÓN | AÑOS CURSADOS | TÍTULO OBTENIDO | NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN | CIUDAD |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Primaria | | | | <u>Naciones Unidas IED.</u> | <u>Bogotá D.C.</u> |
| Bachillerato Clásico <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Comercial <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> | | | | | |
| Educación Superior Técnico <input type="checkbox"/> Tecnológico <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> | | | | | |
| Posgrados | | | | | |
| Otros: cursos, diplomados, seminarios. | Intensidad horaria | Nombre del programa | | Institución | |
| ¿Cursa estudios actualmente? Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> | ¿Qué tipo de estudios? | | Duración (años, semestres, meses) | Año / semestre que cursa | |
| Nombre de la institución | | | Horario Diurno <input type="checkbox"/> Nocturno <input type="checkbox"/> | Fin de semana <input type="checkbox"/> A distancia <input type="checkbox"/> | |
| OTROS CONOCIMIENTOS: Indique el grado de dominio R - Regular, B - Bien, MB - Muy Bien | | | | | |
| Sistemas Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> | 1. | R B MB | 3. | R B MB | |
| ¿Qué programas maneja? | 2. | R B MB | 4. | R B MB | |
| Idiomas Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> | 1. | | Lectura R B MB | Escritura R B MB | Habla R B MB |
| ¿Qué idioma(s) conoce? | 2. | | R B MB | R B MB | R B MB |

Nota: en caso de ser contratado(a) favor preparar toda la documentación.

V. TRAYECTORIA POR EMPRESAS

MARQUE CON UNA EQUIS (X) EN QUÉ CLASE DE EMPRESA(S) HA TRABAJADO Y EN QUÉ ÁREA(S) DE ESTA(S) EMPRESA(S) SE HA DESEMPEÑADO

| EMPRESAS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS (*) | | | | ÁREA DE LA EMPRESA | | | |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------|--|--|--|
| AGRICULTURA <input type="checkbox"/> | Metalurgia <input type="checkbox"/> | FINANCIERO <input type="checkbox"/> | Administración <input type="checkbox"/> | Personal <input type="checkbox"/> | | | |
| GANADERÍA / AVICULTURA <input type="checkbox"/> | Maquinaria <input type="checkbox"/> | INMOBILIARIO <input type="checkbox"/> | Auditoría <input type="checkbox"/> | Sistemas <input type="checkbox"/> | | | |
| MINERÍA <input type="checkbox"/> | Automotores <input type="checkbox"/> | INFORMÁTICO <input type="checkbox"/> | Bodega <input type="checkbox"/> | Tesorería <input type="checkbox"/> | | | |
| HIDROCARBUROS <input type="checkbox"/> | Muebles <input type="checkbox"/> | SALUD <input type="checkbox"/> | Compras <input type="checkbox"/> | OTRAS (¿Cuáles?) <input type="checkbox"/> | | | |
| INDUSTRIA <input type="checkbox"/> | Reciclaje <input type="checkbox"/> | EDUCACIÓN <input type="checkbox"/> | Contabilidad <input type="checkbox"/> | | | | |
| Alimentos y Bebidas <input type="checkbox"/> | OTROS (¿Cuáles?) <input type="checkbox"/> | SEGUROS <input type="checkbox"/> | Costos <input type="checkbox"/> | | | | |
| Tabaco <input type="checkbox"/> | | TURISMO / RECREACIÓN <input type="checkbox"/> | Crédito y Cobranzas <input type="checkbox"/> | | | | |
| Textiles y Confecciones <input type="checkbox"/> | | OTROS SERVICIOS <input type="checkbox"/> | Diseño <input type="checkbox"/> | | | | |
| Cuero y Calzado <input type="checkbox"/> | ELECTRICIDAD / GAS / AGUA <input type="checkbox"/> | Asesorías Profesionales <input type="checkbox"/> | Finanzas <input type="checkbox"/> | | | | |
| Papel y Cartón <input type="checkbox"/> | CONSTRUCCION <input type="checkbox"/> | Servicios Temporales <input type="checkbox"/> | Gerencia General <input type="checkbox"/> | | | | |
| Editorial y Artes Gráficas <input type="checkbox"/> | COMERCIO <input type="checkbox"/> | Seguridad Vigilancia <input type="checkbox"/> | Impuestos <input type="checkbox"/> | | | | |
| Químico y Farmacéutico <input type="checkbox"/> | HOTELES Y RESTAURANTES <input type="checkbox"/> | OTROS SECTORES <input type="checkbox"/> | Mercadeo <input type="checkbox"/> | | | | |
| Caucho y Plástico <input type="checkbox"/> | TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO <input type="checkbox"/> | | Producción <input type="checkbox"/> | | | | |
| Vidrio, Cerámica y Cemento <input type="checkbox"/> | COMUNICACIONES <input type="checkbox"/> | | Publicidad <input type="checkbox"/> | | | | |

(*) Resumen Clasificación Industrial Actividades Económicas para Colombia DANE.

VI. EXPERIENCIA LABORAL

FAVOR RELACIONAR LOS ÚLTIMOS TRES EMPLEOS QUE USTED HA DESEMPEÑADO, COMENZANDO POR EL ÚLTIMO O ACTUAL. SI NECESITA DAR MÁS DETALLES UTILICE UNA HOJA POR SEPARADO. ESTOS DATOS SERÁN VERIFICADOS Y SU MANEJO SERÁ CONFIDENCIAL.

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--|
| Nombre de la última o actual empresa Pedemonte | | Dirección | | Teléfono(s) 3152659275 | |
| Nombre de su jefe inmediato | | Cargo | Fecha de ingreso 22 12 A 2020 | Fecha de retiro 14 01 A 2021 | |
| Total tiempo servido 23 Días | Sueldo inicial \$ 920.000 | Sueldo final o actual \$ | Cargo(s) desempeñado(s) por usted | | |
| Funciones realizadas Servicios Generales en containers | | | | | |
| Logros obtenidos | | | | | |
| Tipo de contrato: Indefinido <input checked="" type="checkbox"/> ¿Cuánto tiempo? | | Contrato directo con la empresa <input checked="" type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> ¿Cuál? | | | |
| Fijo <input type="checkbox"/> 23 Días | | Contrato por medio de agencia <input type="checkbox"/> | | | |
| Horario de trabajo: Tiempo completo <input checked="" type="checkbox"/> 1/2 Tiempo <input type="checkbox"/> Por horas <input type="checkbox"/> | | Jornada: Diurna <input type="checkbox"/> Nocturna <input type="checkbox"/> Otra jornada <input type="checkbox"/> | | | |
| Motivo del retiro Termino de contrato | | | | | |

Verificación (Espacio exclusivo para el entrevistador):

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|--|
| Nombre de la empresa | | Dirección | | Teléfono(s) | |
| Nombre de su jefe inmediato | | Cargo | Fecha de ingreso | Fecha de retiro | |
| Total tiempo servido | | Sueldo inicial | Sueldo final | Cargo(s) desempeñado(s) por usted | |
| | | \$ | \$ | | |
| Funciones realizadas | | | | | |
| Logros obtenidos | | | | | |
| Tipo de contrato: Indefinido <input type="checkbox"/> ¿Cuánto tiempo? | | Contrato directo con la empresa <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> ¿Cuál? | | | |
| Fijo <input type="checkbox"/> | | Contrato por medio de agencia <input type="checkbox"/> | | | |
| Horario de trabajo: Tiempo completo <input type="checkbox"/> 1/2 Tiempo <input type="checkbox"/> Por horas <input type="checkbox"/> | | Jornada: Diurna <input type="checkbox"/> Nocturna <input type="checkbox"/> Otra jornada <input type="checkbox"/> | | | |
| Motivo del retiro | | | | | |

Verificación (Espacio exclusivo para el entrevistador):

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|--|
| Nombre de la empresa | | Dirección | | Teléfono(s) | |
| Nombre de su jefe inmediato | | Cargo | Fecha de ingreso | Fecha de retiro | |
| Total tiempo servido | | Sueldo inicial | Sueldo final | Cargo(s) desempeñado(s) por usted | |
| | | \$ | \$ | | |
| Funciones realizadas | | | | | |
| Logros obtenidos | | | | | |
| Tipo de contrato: Indefinido <input type="checkbox"/> ¿Cuánto tiempo? | | Contrato directo con la empresa <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> ¿Cuál? | | | |
| Fijo <input type="checkbox"/> | | Contrato por medio de agencia <input type="checkbox"/> | | | |
| Horario de trabajo: Tiempo completo <input type="checkbox"/> 1/2 Tiempo <input type="checkbox"/> Por horas <input type="checkbox"/> | | Jornada: Diurna <input type="checkbox"/> Nocturna <input type="checkbox"/> Otra jornada <input type="checkbox"/> | | | |
| Motivo del retiro | | | | | |

INFORMACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL (Relacione las entidades a las que actualmente está afiliado)

| | | | | | |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------|
| ¿Entidad promotora de salud (EPS)? | Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> | ¿Fondo de pensiones? | Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> | ¿Fondo de cesantías? | Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> |
| ¿Cuál? | Coomeva | ¿Cuál? | | ¿Cuál? | |
| Fecha de afiliación: | Cotizante <input type="checkbox"/> Beneficiario <input checked="" type="checkbox"/> | Fecha de afiliación: | | Fecha de afiliación: | |

Si desea diligenciar este formato en computador, baje GRATIS en www.formaminerva.com el aplicativo, e imprímalo desprendiendo las hojas por esta perforación

VII. REFERENCIAS PERSONALES

Relacione dos nombres de personas distintas a familiares o empleadores

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------|
| 1.- | Nombre Carlos Andres Contreras | Ocupación Ayudante construcción | Dirección Cl 121 W02. | Teléfono 3227035756 |
| 2.- | Nombre Luciana Hernandez | Ocupación Vigilante | Dirección la banca Torconoma | Teléfono 3166717595 |
| Nombre de un familiar que podamos contactar en caso de no localizarlo a usted directamente | | | | |
| 3.- | Nombre Vanessa Gomez Pérez | Ocupación Ama de casa | Dirección Cl 121 W02 | Teléfono 3227035756 |

Verificación (Espacio exclusivo para el empleador)

- 1.-
2.-
3.-

Autorizo pedir información de mi Hoja de Vida sin ninguna restricción.



Baje gratis el archivo para diligenciar e imprimir esta hoja de vida en www.formasminerva.com

Ingrese su Hoja de Vida en:
ALIADO LABORAL
www.aliadolaboral.com

Nota importante

Favor no llamar por teléfono ni acudir a preguntar por el resultado de esta solicitud. Nosotros le avisaremos, gracias.

Certificación

Para todos los efectos legales, certifico que todas las respuestas e informaciones anotadas por mí, en la presente hoja de vida, son veraces (C. S. T., Art. 62 Num. 1º) Régimen Laboral Colombiano § 1057 (Legis).

Firma del solicitante

Amada Gomez
C.C. - 1003091432

VIII. ADMINISTRACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN (Espacio exclusivo para el empleador)

| NOMBRE DEL ENTREVISTADOR | ENTREVISTA | | | | OBSERVACIONES DEL ASPIRANTE | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------|--------------------------------------|------------------|-----------------|
| | | | | | Asistió a entrevista | | Hora de Llegada |
| | Día | Hora | Sí | No | | | |
| 1.- | | | | | | | |
| 2.- | | | | | | | |
| ALGUNOS ASPECTOS IMPORTANTES PARA EL CARGO, R - Regular, B - Bien, MB - Muy Bien | | | | | | | |
| Aspectos | Primer Entrevistador | | | Segundo Entrevistador | | | Otros aspectos |
| Puntualidad | R | B | MB | R | B | MB | |
| Presentación | R | B | MB | R | B | MB | |
| Aspectos de vigor y salud | R | B | MB | R | B | MB | |
| Facilidad de expresión | R | B | MB | R | B | MB | |
| CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA | | | | | | | |
| Primer entrevistador | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Segundo entrevistador | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Candidato seleccionado definitivamente | | Sí <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> | Contrátese a partir del | | Sueldo | |
| Candidato elegible próximamente | | Sí <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> | Cargo | | Tipo de contrato | |
| Referencias verificadas por | Primer entrevistador | | Segundo entrevistador | | Firma de quien autoriza contratación | | |
| Anexo 6.. Copia de hoja de vida de minerva | | | | | | | |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|  | F-RRHH-0030 |
| | Versión: 02 |
| | Vigencia: 10/01/2020 |
| Remisión Exámenes de Egreso | Elab.: HSEQ- Rev GER; Apr GER |

Ciudad: San Martin, Cesar

Fecha: 06 de julio de 2022

Señor (a)
Amada Sandrith Gómez Pérez
Cc 1.003.091.432 de San Martin Cesar
Cargo: Guarda de seguridad

ASUNTO: Evaluación Médica Ocupacional

Cordial saludo,

La presente es con el fin de invitarlo formalmente a la realización de la evaluación médica ocupacional, lo anterior con el fin de incluirlo dentro de nuestro diagnóstico de condiciones de salud según lo define la Resolución 1016 de 1989 y Resolución 2346 de 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, el Trabajo Decreto 1072 de 2015 Numeral 6, establece el carácter OBLIGATORIO de tener la documentación completa y vigente dentro de los cuales exigen el certificado de aptitud medico laboral vigente.

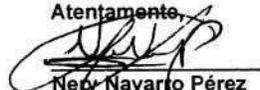
Es por tal motivo, en esta ocasión y para mayor comodidad de usted deberá asistir el día **03 del mes de agosto del 2022**, a las 7:00 am a la IPS y/o el medico laboral responsable de sus exámenes, que será **VITALSAN IPS** ubicada en la **Cr 9 # 21 04 Br.** La cumbre en San Martin, Cesar, quien designará los profesionales idóneos y lugares acondicionados para las siguientes pruebas médicas:

| TIPO DE EXAMEN OCUPACIONAL | |
|---------------------------------------------|---|
| Examen médico de Ingreso | X |
| Examen médico de Egreso | X |
| Examen médico Pos-incapacidad | X |
| PROFESIOGRAMA | |
| VALORACION MEDICA CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR | X |
| AUDIOMETRIA | X |
| OPTOMETRIA | X |
| CUADRO HEMATICO | X |
| GLICEMIA | X |
| PERFIL LIPIDICO | X |
| PRUEBAS DE FUNCION HEPATICA (AST, ALT) | X |
| ESPIROMETRIA | X |

Agradecemos de ante mano su atención, puntualidad y asistencia.

Si transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. se entenderá que se niega y renuncia a llevar a cabo dichas evaluaciones, según el artículo 57; numeral 7 del código sustantivo de Colombia.

Atentamente,



Nery Navarro Pérez
Auxiliar Recursos Humanos
READCOL LTDA

Recibe

Firma: Amada Gomez.
Nombre Completo: Amada Gomez.
Dirección: la banca
Teléfono: 3173262629
Correo Electrónico: amasandrithg@gmail.com
Fecha: 10-07-2022

E.S.E HOSPITAL LOCAL ÁLVARO RAMÍREZ GONZÁLEZ



NIT: 824.000.441-4
CARRERA 9 20 01 BARRIO LA CUMBRE
TEL: 3160232023

PLAN DE MANEJO

Urgencias

FECHA : 11/08/2022 12:30:42 p. m.

GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH
CC - 1003091432

Edad : 20 Años 7 Meses 3 Días
Nacimiento : 08/01/2002
Dirección : VEREDA LA BANCA
Empresa : CAJACOPI EPS
Contrato : RC-2725-2021 MORB C

Sexo : Femenino
Teléfono : 3173262629

Fecha de impresión: 11/08/2022

ITEM DETALLE DEL SERVICIO

890201 - CONSULTA DE PRIMERA VEZ POR MEDICINA GENERAL (VALORACION POR: MEDICINA GENERAL). //

| CANT | EN LETRAS |
|------|-----------|
| 1 | UNO |

DIAGNÓSTICO: 0200 AMENAZA DE ABORTO
Z321 EMBARAZO CONFIRMADO

Julián E. Torrado Sánchez
MEDICO GENERAL
10830914

TORRADO SÁNCHEZ JULIÁN EDGARDO
C.C. 1083014468
MEDICINA GENERAL



REB ADMINISTRATIVA
DE COLOMBIA LTDA.
Nº 870.065.991.4

12 AGO 2022
Nancy Serano 10:35 AM
RECIBIDO



**RED ADMINISTRATIVA
DE COLOMBIA LTDA.**

Nit. 830.065.991-4

San Martín, Cesar, 17 de agosto de 2022

Señora

Amada Sandrith Gómez Pérez

Cc 1.003.091.432 de San Martin Cesar

REFERENCIA: Respuesta a reporte de prueba de embarazo.

Estimados señores: YOHESMA CAROLINA ESCOBAR LASCARRO en mi condición de gerente de la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA" con Nit 830.065.991-4, en adelante READCOL LTDA ante las disposiciones legales y los términos establecidos en la ley 1755 de 2015 procedo a dar respuesta y gestión a la posible solicitud radicada el día 12 de agosto de 2022, estableciendo los siguientes hechos:

1. El día 12 de agosto de 2022 siendo las 10:35 am, la señora Amada Sandrith Gómez Pérez que se identifica con cedula de ciudadanía 1003091432, radicó copia de un diagnóstico emitido por E.S.E HOSPITAL LOCAL ALVARO RAMIREZ GONZALEZ por el médico general Edgardo Julián Sánchez Torrado especificando el diagnóstico de embarazo confirmado.

Con respecto a lo anterior, se presumirá que, a través de este documento la señora Amada Sandrith Gómez Pérez, solicita la estabilidad laboral reforzada por ser madre gestante, por tal motivo se procede a realizar el análisis correspondiente para determinar si cumple con los requerimientos legales para concederle este fuero.

1. El día 03 de abril de 2022, la señora Amada Sandrith Gómez Pérez que se identifica con cedula de ciudadanía 1003091432, suscribió un contrato de trabajo a término fijo a 30 días y se le prorrogó por 3 ocasiones a términos igual o inferiores al tiempo pactado para prestar sus servicios como guarda de seguridad.
2. El día 06 de julio de 2022, se le notificó de manera personal que no se prorrogaría más el contrato y que tendría vigencia hasta el día 02 de agosto de 2022.
3. El día 02 de agosto de 2022, se dio efectivo la terminación del contrato por cumplimiento de los términos del contrato y no se le programó más actividades y la trabajadora no siguió prestando los servicios de guarda de seguridad.
4. La señora Amada Sandrith Gómez Pérez, el día 12 de agosto de 2022 siendo las 10:35 am, radicó copia de un diagnóstico expedido el día 11 de agosto de 2022 por E.S.E HOSPITAL LOCAL



**RED ADMINISTRATIVA
DE COLOMBIA LTDA.**

Nit. 830.065.991-4

ALVARO RAMIREZ GONZALEZ firmado por el médico general Edgardo Julián Sánchez Torrado especificando el diagnóstico de embarazo confirmado.

5. La empresa realizó las diferentes gestiones e investigación para establecer, si durante la vigencia del contrato laboral la trabajadora de manera verbal o a través de algún medio, había informado a la empresa que se encontraba en estado de embarazo, el cual no se encontró ningún tipo de reporte, ni testimonio de los trabajadores que indicara de alguna manera haber comunicado a la empresa de su estado de madre gestante.

La legislación colombiana ha incorporado una serie de beneficios para las trabajadoras gestantes con fundamento en las protecciones constitucionales que lo ordenan, con el objetivo de disminuir la brecha de desigualdad en razón al género, evitar el trato discriminatorio contra las trabajadoras a causa del embarazo y proteger la autonomía reproductiva de las mujeres. Entre estos beneficios, se encuentran: (i) la prohibición de despedir a la mujer en embarazo sin el permiso del Inspector del Trabajo o fuero de maternidad; (ii) la licencia de maternidad de 18 semanas, la cual es pagada a través del sistema de seguridad social; (iii) el reintegro al puesto de trabajo; y (iv) un periodo de lactancia, equivalente a dos descansos de 30 minutos por un término de seis meses. (Sentencia SU075/18)

Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada. (Sentencia SU075/18)

Teniendo presente lo anterior, se puede establecer que la trabajadora le fue notificado la terminación del contrato el 06 de julio de 2022, cuando el empleador desconocía su estado de embarazo y para el día 02 de agosto de 2022 en el momento que se dio efectivo la terminación del contrato, la empresa desconocía su condición de madre gestante, lo que se entiende que la finalización del vínculo laboral se establece por la finalización del término del contrato y se configura una causal de justa causa y no una conducta de discriminación por el estado de embarazo de la trabajadora.



**RED ADMINISTRATIVA
DE COLOMBIA LTDA.**

Nit. 830.065.991-4

Es necesario aclarar que la corte constitucional en la sentencia SU-075, jul. 24/18, encontró que cuando el empleador desconoce el embarazo y el contrato laboral termina, no se puede alegar que existe discriminación y, por ende, no se aplica el fuero de maternidad ya que considera excesivo exigir a los empleadores que reintegren al empleo, paguen la licencia de maternidad y las cotizaciones a la seguridad social de trabajadoras que fueron despedidas o terminaron el contrato de trabajo sin que se supiera acerca de su estado de gravidez.

Es por tal motivo, no es procedente garantizar la estabilidad laboral reforzada por madre gestante y se mantiene efectivo la terminación del contrato a partir de 02 de agosto de 2022, por la causal objetiva de expiración del plazo fijo pactado.

La invitamos que este muy pendiente de la página de la agencia de empleo público, allí se estarán publicando las vacantes que estén disponibles a medida que la empresa tenga capacidad administrativa y operativa para recibir personal que desee trabajar y así pueda nuevamente vincularse laboralmente con nuestra empresa.

De manera atenta, le brindamos respuesta a su solicitud y quedamos atentos a sus próximas solicitudes o información adicional.

Atentamente,

YOHESMA CAROLINA ESCOBAR LASCARRO
GERENTE GENERAL

Anexo 9. Copia de respuesta de PQRS realizada el 17 de agosto de 2022



Anexo 10. Copia de envío de respuesta de PQR el 18 de agosto de 2022



RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA

LIQUIDACION CONTRATO DE TRABAJO

DOCUMENTO : 1003091432

BASICO : 1,898,700.00

FEC INGRESO : 03 abr. 2022

FEC RETIRO : 02 ago. 2022

DIAS LABORADOS : 119

NOMBRE :

GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH

CARGO :

VIGILANTE

DIAS CONTRATO :

120

TIPO CONTRATO :

CONTRATO A TERMINO FIJO

El suscrito Trabajador declara que ha recibido a entera satisfacción de RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA, las sumas de dinero a que hace referencia la siguiente liquidación :

LIQUIDACIÓN

| | | | | |
|---------------------|----------------|---|-----|---------|
| CESANTIAS | 2,704,372 | X | 119 | 893,945 |
| | 360 | | | |
| INTERESES/CESANTIAS | 893,945 X 0.12 | X | 120 | 35,758 |
| | 360 | | | |
| PRIMA DE SERVICIOS | 2,458,668 | X | 32 | 218,548 |
| | 360 | | | |
| VACACIONES | 1,898,700 | X | 119 | 313,813 |
| | 720 | | | |

TOTAL LIQUIDACIÓN : 1,462,064

SON: UN MILLON CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS MIL SESENTA Y CUATRO PESOS

TOTAL: 1,462,064

ACTA DE CANCELACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES

Expresamente se hace constar entre las partes que:

1. El empleador ha incluido en esta liquidación todos los valores correspondientes al salario y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador, con causa en el contrato de trabajo que se liquida a la terminación del mismo
2. El trabajador manifiesta que los sueldos, donaciones, auxilios y prestaciones sociales de toda índole, causados durante la relación laboral, le fueron cancelados en la debida oportunidad; por consiguiente con el pago de la suma que se acredita en la liquidación a favor del trabajador por la suma de \$1,462,064 (UN MILLON CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS MIL SESENTA Y CUATRO PESOS) queda cancelada cualquier diferencia derivada del contrato de trabajo y por lo tanto queda transado todo reclamo pasado, futuro o presente que se derive de dicho contrato.
3. La suscripción de este documento por parte del trabajador y del empleador, extingue las obligaciones provenientes de la relación laboral que se termina, declarándose mutuamente, que el empleador y el trabajador quedan a PAZ Y SALVO POR TODO CONCEPTO.

FIRMA DEL TRABAJADOR

GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH

C.C. 1003091432

FIRMA DEL EMPLEADOR



RED ADMINISTRATIVA
DE COLOMBIA LTDA.

Nit. 830.065.991-4



Acta de Terminación y Liquidación del Contrato

El señor **Diego Fernando Ruiz Prada**, persona mayor de edad, vecino de San Martín, Cesar, identificado con C.C. 1.098.633.223 expedida en Bucaramanga quien para todos los efectos legales dentro del presente acta actuará a nombre y representación de **READCOL LTDA** identificada con el Nit. **830.065.991-4** y en la presente acta se denominará **El empleador** y de otra parte **GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH**, persona mayor de edad y vecino (a) domiciliado (a) en Vereda La Banca Torcoroma identificado (a) con la cédula de Ciudadanía No. 1003091432 de San Martín, quien obra en su propio nombre y quien para efectos de la presente acta se denominará: **El/la trabajador (a)**, han acordado suscribir la presente acta de terminación y liquidación del contrato. **Primero. Objeto.** el empleador adquirió los servicios del trabajador para que realice las funciones establecidas en el perfil de cargo y contrato laboral como **Guarda de Seguridad**; cumpliendo los estándares de HSEQ definidos en el Sistema Integrado de Gestión. **Segundo. Plazo de ejecución.** Inicio el 03 de abril de 2022, hasta el 02 de agosto de 2022. **Tercera. precio.** El valor del contrato de trabajo es de \$1,898,700, garantizando el salario mínimo legal vigente y lo establecido en el marco normativo colombiano. **Cuarto. terminación.** El contrato se da por terminado por terminación de contrato. **Quinto. Paz y salvo.** Las partes manifiestan libre, espontánea y voluntariamente, de conformidad con el contenido de la presente acta, se declaran a paz y salvo al momento de entregar y recibir la suma de \$1,462,064 por concepto de las obligaciones laborales, que no existen obligaciones financieras, económicas entre las partes derivadas del presente Contrato, que el trabajador cumplió con las obligaciones establecidas en el clausulas y el servicio fue prestado por el trabajador y recibido por el empleador a satisfacción en la presente acta de terminación y liquidación del contrato, que en el presente acta se encuentran incluidos todos los valores por las obligaciones laborales y descuentos; el empleado manifiesta que el empleador cumplió con todas sus obligaciones y que por lo tanto renuncia a toda acción, reclamación o demanda contra él en relación con el contrato y la presente liquidación; En consecuencia dan por liquidado definitivamente el Contrato. Para constancia de todo lo anterior las partes firman dos ejemplares de la presente acta en San Martín, Cesar el día 09 de septiembre de 2022, de lo anterior se expide un ejemplar con destino al trabajador.

Diego Fernando Ruiz Prada
1.098.633.223
Representante Legal
READCOL LTDA

GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH
CC. 1003091432 de San Martín



**RED ADMINISTRATIVA
DE COLOMBIA LTDA.**

Nit. 830.065.991-4



PAZ Y SALVO

Yo, **GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH** identificado (a) con cedula de ciudadanía No **1003091432** de San Martín,, certifico y constato que la empresa **RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA** "READCOL LTDA" identificada con Nit. 830.065.991-4, se encuentra a **PAZ Y SALVO** por todo concepto de pagos por prestación de servicio como **Guarda de Seguridad**; desde el **03 de abril de 2022**, hasta el **02 de agosto de 2022**.

Por medio del presente comunicado se hace constar expresamente lo siguiente:

1. Que el Empleador ha incorporado en la anterior liquidación, en lo atinente, a la totalidad de los valores correspondientes a salarios, descansos remunerados, cesantías, vacaciones, primas, entre otros derechos por Ley.

Extinguido:

2. Que, no obstante, la anterior declaración se hace constar por las partes que con la suma de pago de dinero al que hace referencia la presente liquidación, queda trazada cualquier diferente relativa al contrato de trabajo que ha quedado terminado, pues ha sido su común animo trazar definitivamente como en efecto se trazan, todo reclamo pasado, presente un futuro que tenga por causa el mencionado contrato. Por consiguiente, esta transacción tiene como efecto la extinción de las obligaciones provenientes de la relacional laboral, que existió entre el patrono y trabajador (a), recíprocamente se declaran a PAZ Y SALVO por los conceptos expresados, exacto en cuanto a derechos ciertos, e indiscutibles del/la trabajador (a) que, por cualquier circunstancia, estén pendiente de reconocimientos o pago. Art. 15 CST.
3. Se realiza entrega de la copia de la liquidación detallando los pagos por prima, cesantías, intereses sobre cesantías, vacaciones y copia de la consignación de las cesantías para reclamar en ventanilla según sea necesario; respectivo certificado laboral, planilla de pago de parafiscales de los últimos tres meses y planilla de pago del salario de los dos últimos meses.

Se firma como constancia a los 09 días de septiembre de 2022, en la ciudad de San Martín, Cesar como certificado de pago de las obligaciones laborales para la EMPRESA CONTRATANTE.

Cordialmente,

EMPLEADOR

GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH
No CC. 1003091432 de San Martín

DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA
REPRESENTANTE LEGAL



Anexo 12. Copia de captura de notificación por aplicativo de WhatsApp desde el 31 de agosto; el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre.

← Amada Sandrith Gó... 📷 📞 ⋮

8 de septiembre de 2022

Señor (a) guarda, buena noche.
Espero se encuentre bien.

Le escribo para compartirle que los documentos de su liquidación de contrato están Ok. para que por favor se acerque mañana, viernes 09 de septiembre, a la oficina para la firma de los mismos.

Estaremos atentos a su llegada mañana a partir de las 9:30am. (es importante que todos se acerquen en la fecha y hora señalada, pues el propósito es hacer el pago mañana mismo antes del medio día en una sola transferencia).

¡Lo (a) esperamos!

Feliz noche.



6:47 p. m. ✓✓

16 de septiembre de 2022

Tú
Señor (a) guarda, buena noche.
Espero se encuentre bien.
...

Señor (a) guarda, buen día.
Espero se encuentre bien.

Le escribo para recordarle que estamos

← Amada Sandrith Gó... 📷 📞 ⋮

16 de septiembre de 2022

Tú
Señor (a) guarda, buena noche.
Espero se encuentre bien.
...

Señor (a) guarda, buen día.
Espero se encuentre bien.

Le escribo para recordarle que estamos a la espera de su llegada para la firma de los documentos de su liquidación de contrato del mes de agosto.

¡Lo (a) esperamos!

Feliz día.



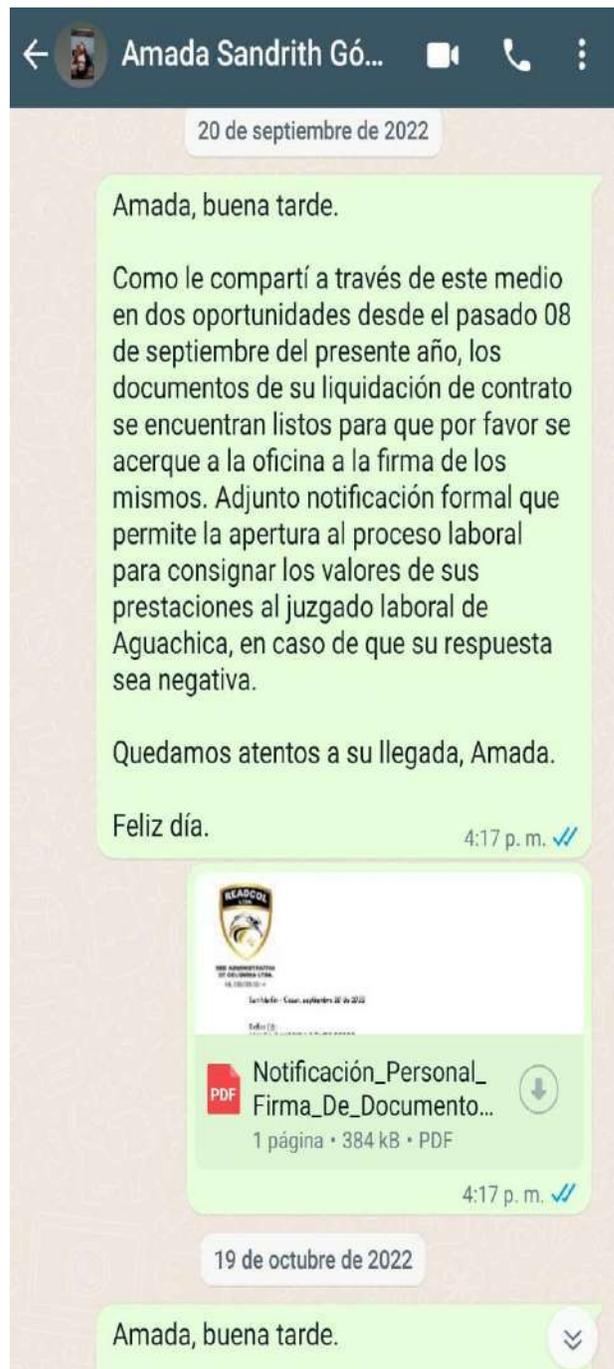
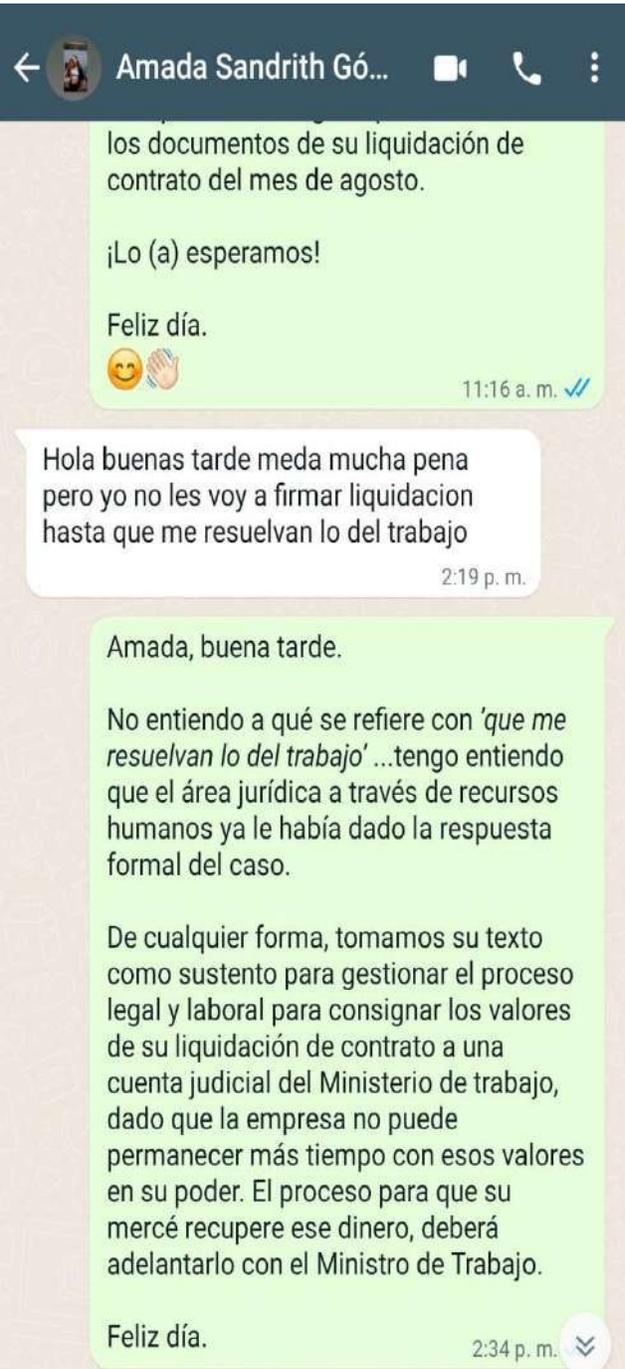
11:16 a. m. ✓✓

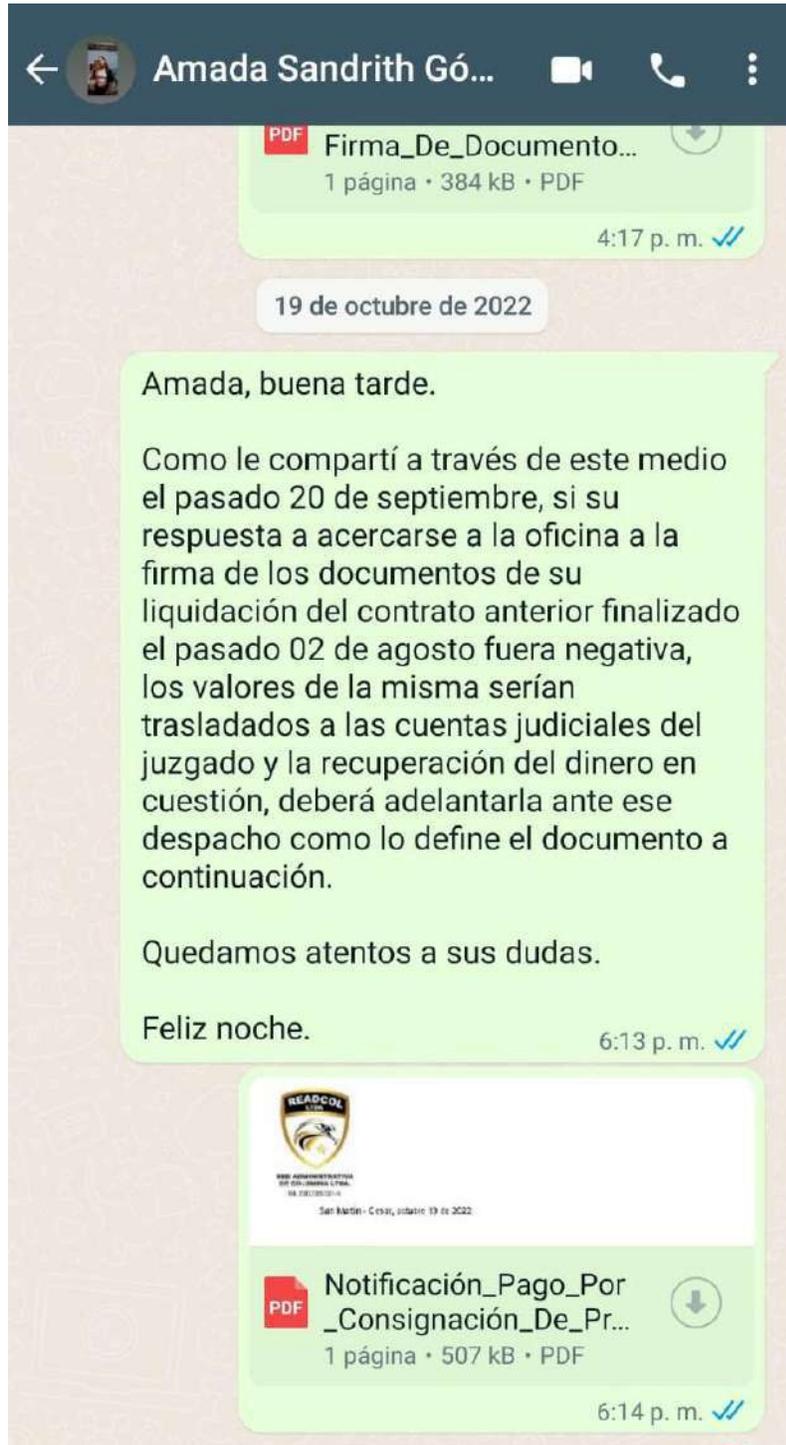
Hola buenas tarde meda mucha pena pero yo no les voy a firmar liquidacion hasta que me resuelvan lo del trabajo

2:19 p. m.

Amada, buena tarde.

No entiendo a qué se refiere con '*que me resuelvan lo del trabajo*' ...tengo entiendo que el área jurídica a través de recursos humanos ya le había dado la respuesta formal del caso.





Anexo 12. Copia de captura de notificación por aplicativo de WhatsApp desde el 31 de agosto; el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre.



**PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO PARA EL COTIZANTE CC 1003091432
DESDE ABRIL 2022 HASTA SEPTIEMBRE 2022**

| DATOS GENERALES DEL APORTANTE | | | | | | | | | | | | DATOS DEL COTIZANTE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| TIPO IDENTIFICACIÓN: NOMBRE Ó RAZÓN SOCIAL: CIUDAD/MUNICIPIO: DIRECCIÓN: TIPO APORTANTE: TIPO EMPRESA: APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA): | | | | | | NIT NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN: SAN MARTIN DEPARTAMENTO: 01-EMPLEADOR CLASE APORTANTE: PRIVADA ACTIVIDAD ECONOMICA: | | | | | | 830065991 READCOL LTDA CESAR 5652699 B-MENOS DE 200 COTIZANTES Actividades de seguridad privada. SI | | | | | | TIPO IDENTIFICACIÓN: APELIDOS: CIUDAD/MUNICIPIO: TIPO COTIZANTE: COLOMBIANO RESIDENTE EN EL EXTERIOR: TIPO DE SALARIO: COTIZANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA): | | | | | | CEDULA DE CIUDADANIA NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN: GOMEZ PEREZ NOMBRES: SAN MARTIN DEPARTAMENTO: DEPEND SUBTIPO COTIZANTE: NO EXTRANJERO NO OBLIGADO A COTIZAR PENSIÓN: FIJO NO SI | | | | | |

| PLANILLA No: | 7851761162 | TIPO DE PLANILLA: | E | PERIODO COTIZACION OTROS SUBSISTEMAS: | agosto - 2022 | PERIODO COTIZACION SALUD: | septiembre - 2022 | FECHA DE PAGO: | 09/09/2022 | FORMA DE PRESENTACION APORTANTE: | SUCURSAL | SUCURSAL / DEPENDENCIA APORTANTE: 008 - GRAN TIERRA ENERGY | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|------------|-------------------|-----|---------------------------------------|---------------|---------------------------|-------------------|----------------|------------|----------------------------------|----------|------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----------------|-----|------------|-------------|-------------|---------------------|----------|---------------------------|--------------|-----------|---------------------------|-----|------------|-------------|--------------|----------|-------------------------------------|-----|-------------------|--------------|----------|------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------|------|------|--------|
| NOVEDADES | | | | | | | | | | | | SEGURIDAD SOCIAL | | | | | | | | | | | | PARAFISCALES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SALARIO BÁSICO | ING | RET | TDE | TAE | TDP | TAP | COR | VSP | VST | SLN | COM | IGE | LMA | VAC | AVP | VCT | IRP | ADMIN | DÍAS COT | IBC | COTIZACIÓN | PENSIÓN | | APORTES VOLUNTARIOS | | INDICADOR TARIFA ESPECIAL | TOTAL APORTE | ADMIN | DÍAS COT | IBC | COTIZACIÓN | VALOR ADRES | TOTAL APORTE | ADMIN | DÍAS COT | IBC | CENTRO DE TRABAJO | TOTAL APORTE | DÍAS COT | IBC | ADMIN | TOTAL APORTE | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SUBSISTENCI | SOLIDARIDAD | EMPLEADOR | EMPLEADO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SENA | ICBF | ESAP | MINEDU |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | FSP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SENA | ICBF | ESAP | MINEDU |
| \$ 1.898.700 | | 02 | | | | | | | X | | | | | | | | | | 230301-PORVENIR | 2 | \$ 128.242 | \$ 20.600 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | Normal | \$ 20.600 | CCFC55-CAJACOPI EPS S.A.S | 2 | \$ 128.242 | \$ 5.200 | \$ 0 | \$ 5.200 | 14-4-SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A. | 2 | \$ 128.242 | \$ 9.000 | 2 | \$ 128.242 | CCF15-COMFACESAR | \$ 5.200 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | | | | |

TOTAL PAGADO: \$ 40.000

| PLANILLA No: | 7848408125 | TIPO DE PLANILLA: | E | PERIODO COTIZACION OTROS SUBSISTEMAS: | julio - 2022 | PERIODO COTIZACION SALUD: | agosto - 2022 | FECHA DE PAGO: | 16/08/2022 | FORMA DE PRESENTACION APORTANTE: | SUCURSAL | SUCURSAL / DEPENDENCIA APORTANTE: 008 - GRAN TIERRA ENERGY | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|------------|-------------------|-----|---------------------------------------|--------------|---------------------------|---------------|----------------|------------|----------------------------------|----------|------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----------------|-----|--------------|-------------|-------------|---------------------|----------|---------------------------|--------------|------------|---------------------------|-----|--------------|-------------|--------------|-----------|-------------------------------------|-----|-------------------|--------------|------------|-----|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------|------|------|--------|
| NOVEDADES | | | | | | | | | | | | SEGURIDAD SOCIAL | | | | | | | | | | | | PARAFISCALES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SALARIO BÁSICO | ING | RET | TDE | TAE | TDP | TAP | COR | VSP | VST | SLN | COM | IGE | LMA | VAC | AVP | VCT | IRP | ADMIN | DÍAS COT | IBC | COTIZACIÓN | PENSIÓN | | APORTES VOLUNTARIOS | | INDICADOR TARIFA ESPECIAL | TOTAL APORTE | ADMIN | DÍAS COT | IBC | COTIZACIÓN | VALOR ADRES | TOTAL APORTE | ADMIN | DÍAS COT | IBC | CENTRO DE TRABAJO | TOTAL APORTE | DÍAS COT | IBC | ADMIN | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SUBSISTENCI | SOLIDARIDAD | EMPLEADOR | EMPLEADO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SENA | ICBF | ESAP | MINEDU |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | FSP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SENA | ICBF | ESAP | MINEDU |
| \$ 1.898.700 | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | 230301-PORVENIR | 30 | \$ 2.107.557 | \$ 337.300 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | Normal | \$ 337.300 | CCFC55-CAJACOPI EPS S.A.S | 30 | \$ 2.107.557 | \$ 84.400 | \$ 0 | \$ 84.400 | 14-4-SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A. | 30 | \$ 2.107.557 | 8 | \$ 146.700 | 30 | \$ 2.107.557 | CCF15-COMFACESAR | \$ 84.400 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | | | |

TOTAL PAGADO: \$ 652.800

| PLANILLA No: | 7844685140 | TIPO DE PLANILLA: | E | PERIODO COTIZACION OTROS SUBSISTEMAS: | junio - 2022 | PERIODO COTIZACION SALUD: | junio - 2022 | FECHA DE PAGO: | 13/07/2022 | FORMA DE PRESENTACION APORTANTE: | SUCURSAL | SUCURSAL / DEPENDENCIA APORTANTE: 008 - GRAN TIERRA ENERGY | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|------------|-------------------|-----|---------------------------------------|--------------|---------------------------|--------------|----------------|------------|----------------------------------|----------|------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----------------|-----|--------------|-------------|-------------|---------------------|----------|---------------------------|--------------|------------|---------------------------|-----|--------------|-------------|--------------|-----------|-------------------------------------|-----|-------------------|--------------|------------|-----|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------|------|------|--------|
| NOVEDADES | | | | | | | | | | | | SEGURIDAD SOCIAL | | | | | | | | | | | | PARAFISCALES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SALARIO BÁSICO | ING | RET | TDE | TAE | TDP | TAP | COR | VSP | VST | SLN | COM | IGE | LMA | VAC | AVP | VCT | IRP | ADMIN | DÍAS COT | IBC | COTIZACIÓN | PENSIÓN | | APORTES VOLUNTARIOS | | INDICADOR TARIFA ESPECIAL | TOTAL APORTE | ADMIN | DÍAS COT | IBC | COTIZACIÓN | VALOR ADRES | TOTAL APORTE | ADMIN | DÍAS COT | IBC | CENTRO DE TRABAJO | TOTAL APORTE | DÍAS COT | IBC | ADMIN | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SUBSISTENCI | SOLIDARIDAD | EMPLEADOR | EMPLEADO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SENA | ICBF | ESAP | MINEDU |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | FSP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SENA | ICBF | ESAP | MINEDU |
| \$ 1.898.700 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 230301-PORVENIR | 27 | \$ 1.929.554 | \$ 308.800 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | Normal | \$ 308.800 | CCFC55-CAJACOPI EPS S.A.S | 27 | \$ 1.929.554 | \$ 77.200 | \$ 0 | \$ 77.200 | 14-4-SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A. | 27 | \$ 1.929.554 | | \$ 134.300 | 27 | \$ 1.929.554 | CCF15-COMFACESAR | \$ 77.200 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | | | |
| \$ 1.898.700 | | | | | | | | | | | | 09-11 | | | | | | | 230301-PORVENIR | 3 | \$ 126.581 | \$ 20.300 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | Normal | \$ 20.300 | CCFC55-CAJACOPI EPS S.A.S | 3 | \$ 126.581 | \$ 5.100 | \$ 0 | \$ 5.100 | 14-4-SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A. | 3 | \$ 126.581 | | \$ 0 | 3 | \$ 126.581 | CCF15-COMFACESAR | \$ 5.100 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | | | |

TOTAL PAGADO: \$ 628.000

| PLANILLA No: | 7840563717 | TIPO DE PLANILLA: | E | PERIODO COTIZACION OTROS SUBSISTEMAS: | mayo - 2022 | PERIODO COTIZACION SALUD: | junio - 2022 | FECHA DE PAGO: | 16/06/2022 | FORMA DE PRESENTACION APORTANTE: | SUCURSAL | SUCURSAL / DEPENDENCIA APORTANTE: 008 - GRAN TIERRA ENERGY | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|------------|-------------------|-----|---------------------------------------|-------------|---------------------------|--------------|----------------|------------|----------------------------------|----------|------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----------------|-----|--------------|-------------|-------------|---------------------|----------|---------------------------|--------------|------------|---------------------------|-----|--------------|-------------|--------------|-----------|-------------------------------------|-----|-------------------|--------------|------------|-----|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------|------|------|--------|
| NOVEDADES | | | | | | | | | | | | SEGURIDAD SOCIAL | | | | | | | | | | | | PARAFISCALES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SALARIO BÁSICO | ING | RET | TDE | TAE | TDP | TAP | COR | VSP | VST | SLN | COM | IGE | LMA | VAC | AVP | VCT | IRP | ADMIN | DÍAS COT | IBC | COTIZACIÓN | PENSIÓN | | APORTES VOLUNTARIOS | | INDICADOR TARIFA ESPECIAL | TOTAL APORTE | ADMIN | DÍAS COT | IBC | COTIZACIÓN | VALOR ADRES | TOTAL APORTE | ADMIN | DÍAS COT | IBC | CENTRO DE TRABAJO | TOTAL APORTE | DÍAS COT | IBC | ADMIN | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SUBSISTENCI | SOLIDARIDAD | EMPLEADOR | EMPLEADO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SENA | ICBF | ESAP | MINEDU |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | FSP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SENA | ICBF | ESAP | MINEDU |
| \$ 1.898.700 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 230301-PORVENIR | 30 | \$ 2.478.991 | \$ 396.700 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | Normal | \$ 396.700 | CCFC55-CAJACOPI EPS S.A.S | 30 | \$ 2.478.991 | \$ 99.200 | \$ 0 | \$ 99.200 | 14-4-SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A. | 30 | \$ 2.478.991 | | \$ 172.600 | 30 | \$ 2.478.991 | CCF15-COMFACESAR | \$ 99.200 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | | | |

TOTAL PAGADO: \$ 767.700

| PLANILLA No: | 7837070815 | TIPO DE PLANILLA: | E | PERIODO COTIZACION OTROS SUBSISTEMAS: | abril - 2022 | PERIODO COTIZACION SALUD: | mayo - 2022 | FECHA DE PAGO: | 11/05/2022 | FORMA DE PRESENTACION APORTANTE: | SUCURSAL | SUCURSAL / DEPENDENCIA APORTANTE: 008 - GRAN TIERRA ENERGY | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|------------|-------------------|-----|---------------------------------------|--------------|---------------------------|-------------|----------------|------------|----------------------------------|----------|------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----------------|-----|--------------|-------------|-------------|---------------------|----------|---------------------------|--------------|------------|---------------------------|-----|--------------|-------------|--------------|-----------|-------------------------------------|-----|-------------------|--------------|------------|-----|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------|------|------|--------|
| NOVEDADES | | | | | | | | | | | | SEGURIDAD SOCIAL | | | | | | | | | | | | PARAFISCALES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SALARIO BÁSICO | ING | RET | TDE | TAE | TDP | TAP | COR | VSP | VST | SLN | COM | IGE | LMA | VAC | AVP | VCT | IRP | ADMIN | DÍAS COT | IBC | COTIZACIÓN | PENSIÓN | | APORTES VOLUNTARIOS | | INDICADOR TARIFA ESPECIAL | TOTAL APORTE | ADMIN | DÍAS COT | IBC | COTIZACIÓN | VALOR ADRES | TOTAL APORTE | ADMIN | DÍAS COT | IBC | CENTRO DE TRABAJO | TOTAL APORTE | DÍAS COT | IBC | ADMIN | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | TOTAL APORTE | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SUBSISTENCI | SOLIDARIDAD | EMPLEADOR | EMPLEADO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SENA | ICBF | ESAP | MINEDU |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | FSP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SENA | ICBF | ESAP | MINEDU |
| \$ 1.898.700 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 230301-PORVENIR | 28 | \$ 2.256.288 | \$ 361.100 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | Normal | \$ 361.100 | CCFC55-CAJACOPI EPS S.A.S | 28 | \$ 2.256.288 | \$ 90.300 | \$ 0 | \$ 90.300 | 14-4-SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A. | 28 | \$ 2.256.288 | | \$ 157.100 | 28 | \$ 2.256.288 | CCF15-COMFACESAR | \$ 90.300 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | | | |

TOTAL PAGADO: \$ 698.800



RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA
- NIT:830065991-4

mayo 04 de 2022 05:05 pm



COMPROBANTE DE PAGO

NOMINA : ABRIL 2022

CODIGO : 1003091432 NOMBRE : GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH
DOCUMENTO : 1003091432 CARGO : 017 - VIGILANTE
BASICO : 1,898,700.00 SECCION: 13 - GRAN TIERRA ENERGY
FEC INGRESO: 03 abr. 2022 AREA : 00 - SIN AREA

| CODIGO | CONCEPTO | CANT | DEVENGADOS | DESCUENTOS | SALDO / BASE |
|---------------------|----------------------------|--------|------------------|-------------------------|--------------|
| 001 | SUELDO | 208.00 | 1,645,540 | | 7,911 |
| 038 | DESCANSOS REMUNERADOS | | 63,290 | | |
| 050 | RECARGOS NOCTURNOS | 63.00 | 174,443 | | 1,898,700 |
| | RECARGO NOCTURNO FESTIVO | 9.00 | 78,321 | | 1,898,700 |
| 053 | DOMINICAL TURNOS | 39.00 | 231,404 | | 1,898,700 |
| 064 | SUBSID ALIMENT GRANDTIERRA | 14.00 | 428,120 | | 30,580 |
| 025 | PENSION PORVENIR | | | 85,200 | 2,129,708 |
| 041 | CAJACOPI EPS | | | 85,200 | 2,129,708 |
| TOTALES | | | <u>2,621,118</u> | <u>170,400</u> | |
| NETO A PAGAR | | | | <u><u>2,450,718</u></u> | |

INFORMACIÓN ADICIONAL
LICENCIAS NO REMUNERADAS 1



RED ADMINISTRATIVA
DE COLOMBIA LTDA.
NIT 830065991-4

DEPARTAMENTO DE NOMINA

Amada Gomez 1003091432
FIRMA TRABAJADOR

CONSIGNADO EN : BANCO DE BOGOTA

CUENTA No. 420085516



RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA
- NIT: 830065991-4

junio 04 de 2022 12:42 pm

Página: 47



COMPROBANTE DE PAGO

NOMINA : MAYO 2022

CODIGO : 1003091432 NOMBRE : GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH
DOCUMENTO : 1003091432 CARGO : 017 - VIGILANTE
BASICO : 1,898,700.00 SECCION: 13 - GRAN TIERRA ENERGY
FEC INGRESO: 03 abr. 2022 AREA : 00 - SIN AREA

| CODIGO | CONCEPTO | CANT | DEVENGADOS | DESCUENTOS | SALDO / BASE |
|---------------------|----------------------------|--------|------------------|-------------------------|--------------|
| 01 | SUELDO | 240.00 | 1,898,700 | | 7,911 |
| 038 | DESCANSOS REMUNERADOS | | 63,290 | | |
| 050 | RECARGOS NOCTURNOS | 36.00 | 99,682 | | 1,898,700 |
| | RECARGO NOCTURNO FESTIVO | 45.00 | 391,607 | | 1,898,700 |
| 053 | DOMINICAL TURNOS | 15.00 | 89,002 | | 1,898,700 |
| 064 | SUBSID ALIMENT GRANDTIERRA | 17.00 | 519,860 | | 30,580 |
| 025 | PENSION PORVENIR | | | 99,200 | 2,478,991 |
| 041 | CAJACOPI EPS | | | 99,200 | 2,478,991 |
| TOTALES | | | <u>3,062,141</u> | <u>198,400</u> | |
| NETO A PAGAR | | | | <u><u>2,863,741</u></u> | |



RED ADMINISTRATIVA
DE COLOMBIA LTDA.
NIT 830 065 991-4

DEPARTAMENTO DE NOMINA

Amada Gomez

FIRMA TRABAJADOR

1003091432

CONSIGNADO EN : BANCO DE BOGOTA

CUENTA No. 420085516



RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA
- NIT: 830065991-4

julio 05 de 2022 04:34 pm

regalia.
39



NOMINA : JUNIO 2022

CODIGO : 1003091432 NOMBRE : GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH
DOCUMENTO : 1003091432 CARGO : 017 - VIGILANTE
BASICO : 1,898,700.00 SECCION: 13 - GRAN TIERRA ENERGY
FEC INGRESO: 03 abr. 2022 AREA : 13 - GRAN TIERRA ENERGY

| CODIGO | CONCEPTO | CANT | DEVENGADOS | DESCUENTOS | SALDO / BASE |
|---------------------|----------------------------|--------|------------------|-------------------------|--------------|
| 001 | SUELDO | 216.00 | 1,708,830 | | 7,911 |
| 005 | INCAPACIDAD E.G | 1.00 | 53,320 | | 2,399,285 |
| 050 | RECARGOS NOCTURNOS | 54.00 | 149,523 | | 1,898,700 |
| | DOMINICAL TURNOS | 12.00 | 71,201 | | 1,898,700 |
| 058 | INCAPACIDAD PATRONAL | 2.00 | 84,391 | | 2,399,285 |
| 064 | SUBSID ALIMENT GRANDTIERRA | 16.00 | 489,280 | | 30,580 |
| 073 | TURNOS ADICIONALES | | 94,935 | | |
| 025 | PENSION PORVENIR, | | | 82,800 | 2,067,265 |
| 041 | CAJACOPI EPS | | | 82,800 | 2,067,265 |
| TOTALES | | | <u>2,651,480</u> | <u>165,600</u> | |
| NETO A PAGAR | | | | <u><u>2,485,880</u></u> | |



RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA
- NIT: 830065991-4

DEPARTAMENTO DE NOMINA

Amada Gomez.
FIRMA TRABAJADOR

CONSIGNADO EN : BANCO DE BOGOTA

CUENTA No. 420085516



RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA
- NIT:830065991-4

junio 28 de 2022 04:59



RUC®
Registro Uniforme
para Contratistas

hoja 1.
37

NOMINA : PRIMA JUNIO 2022

COMPROBANTE DE PAGO

CODIGO : 1003091432 NOMBRE : GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH
DOCUMENTO : 1003091432 CARGO : 017 - VIGILANTE
BASICO : 1,898,700.00 SECCION: 13 - GRAN TIERRA ENERGY
FECH INGRESO: 03 abr. 2022 AREA : 00 - SIN AREA

| CODIGO | CONCEPTO | CANT | DEVENGADOS | DESCUENTOS | SALDO / BASE |
|---------------------|--------------------|-------|------------|------------|--------------|
| 07 | PRIMA DE SERVICIOS | 87.00 | 565,951 | | 2,341,867 |
| TOTALES | | | 565,951 | 0 | |
| NETO A PAGAR | | | | 565,951 | |



RED ADMINISTRATIVA
DE COLOMBIA LTDA.
Nit 830 065.991-4

DEPARTAMENTO DE NOMINA

Amada Gomez
FIRMA TRABAJADOR 1003091432

CONSIGNADO EN : BANCO DE BOGOTA

CUENTA No. 420085516



RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA
- NIT: 830065991-4

ago 03 de 2022 06:16 pm

pagina. 77

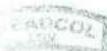


NOMINA : JULIO 2022

COMPROBANTE DE PAGO

CODIGO : 1003091432 NOMBRE : GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH
DOCUMENTO : 1003091432 CARGO : 017 - VIGILANTE
BASICO : 1,898,700.00 SECCION: 13 - GRAN TIERRA ENERGY
FEC INGRESO: 03 abr. 2022 AREA : 13 - GRAN TIERRA ENERGY

| CODIGO | CONCEPTO | CANT | DEVENGADOS | DESCUENTOS | SALDO / BASE |
|--------------|----------------------------|--------|------------|------------|--------------|
| 101 | SUELDO | 232.00 | 1,835,410 | | 7,911 |
| 110 | LICENCIA REMUNERADA | 1.00 | 63,290 | | |
| 150 | RECARGOS NOCTURNOS | 57.00 | 157,829 | | 1,898,700 |
| | RECARGO NOCTURNO FESTIVO | 24.00 | 208,857 | | 1,898,700 |
| 153 | DOMINICAL TURNOS | 24.00 | 142,403 | | 1,898,700 |
| 164 | SUBSID ALIMENT GRANDTIERRA | 17.00 | 519,860 | | 30,580 |
| 125 | PENSION PORVENIR | | | 93,900 | 2,344,499 |
| 141 | .CAJACOPI EPS | | | 93,900 | 2,344,499 |
| TOTALES | | | 2,927,649 | 187,800 | |
| NETO A PAGAR | | | | 2,739,849 | |



RED ADMINISTRATIVA
DE COLOMBIA LTDA
RED ADMINISTRATIVA
DE COLOMBIA LTDA

DEPARTAMENTO DE NOMINA

FIRMA TRABAJADOR

CONSIGNADO EN : BANCO DE BOGOTA

CUENTA No. 420085516



septiembre 03 de 2022 12:27 pm

RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA
- NIT:830065991-4

pagina.
64



NOMINA : AGOSTO 2022

COMPROBANTE DE PAGO

| | |
|---------------------------|-------------------------------------|
| CODIGO : 1003091432 | NOMBRE : GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH |
| DOCUMENTO : 1003091432 | CARGO : 017 - VIGILANTE |
| BASICO : 1,898,700.00 | SECCION: 13 - GRAN TIERRA ENERGY |
| FEC INGRESO: 03 abr. 2022 | AREA : 13 - GRAN TIERRA ENERGY |

| CODIGO | CONCEPTO | CANT | DEVENGADOS | DESCUENTOS | SALDO / BASE |
|---------------------|------------------------------|-------|----------------|-----------------------|--------------|
| 001 | SUELDO | 16.00 | 126,580 | | 7,911 |
| 050 | RECARGOS NOCTURNOS | 9.00 | 24,920 | | 1,898,700 |
| 064 | AUX. ALIMENTACION | 1.00 | 22,880 | | 22,880 |
| 065 | AUX .TRANSPORTE ALIMENTACION | 1.00 | 7,700 | | 7,700 |
| 070 | PENSION PORVENIR | | | 6,100 | 151,500 |
| 041 | CAJACOPI EPS | | | 6,100 | 151,500 |
| 070 | DESCUENTO USO 1% | | | 1,266 | |
| TOTALES | | | <u>182,080</u> | <u>13,466</u> | |
| NETO A PAGAR | | | | <u><u>168,614</u></u> | |

astrid. gomez

DEPARTAMENTO DE NOMINA

FIRMA TRABAJADOR

CONSIGNADO EN : BANCO DE BOGOTA

CUENTA No. 420085516



**RED ADMINISTRATIVA
DE COLOMBIA LTDA.**

Nit. 830.065.991-4

San Martín - Cesar, septiembre 20 de 2022

Señor (a):

AMADA SANDRITH GÓMEZ PEREZ

CC. 1.003.091.432 de San Martín

Cargo ejecutado: Guarda de seguridad

Asunto: notificación personal para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

En nombre de la Gerencia de la empresa Readcol Ltda. reciba nuestro sincero agradecimiento por su valioso aporte en la ejecución de nuestras operaciones.

La presente es para comunicarle que, en virtud de la terminación de su contratado por finalización del tiempo pactado, el mismo concluyó el pasado 02 de agosto de 2022 como se comunicó a través de documento escrito el 06 de julio de 2022. Toda vez que Usted se ha negado a acercarse a las oficinas de la empresa para firmar la documentación correspondiente, sin manifestar alguna causa razonable y, pese a que en dos ocasiones se le ha notificado vía WhatsApp, nos permitimos solicitarle de manera atenta que se acerque a nuestras instalaciones ubicadas en la carrera 6ta N° 15 - 31, Barrio El Socorro, en el municipio de San Martín - Cesar, mañana miércoles 21 de septiembre de 2022 en nuestro horario habitual de 08:00am. a 12:00m., y de 02:00pm. a las 06:00pm. De no ser positiva su respuesta al requerimiento aquí descrito, a partir del 5to día hábil después de esta notificación, y basados en las políticas organizacionales, se realizará el procedimiento establecido en el artículo 20 de la ley 1285 de 2009 y se dará cumplimiento a la circular 48 de 2008 y sus prestaciones serán consignadas a UN DEPOSITO JUDICIAL POR CONSIGNACION DE PRESTACIONES LABORALES del juzgado laboral del municipio de Aguachica - Cesar, o quien tenga la competencia.

Si Usted presenta algún inconveniente de tipo personal que le impida acercarse a la oficina en la fecha y horarios señalados, agradecemos por favor nos lo haga conocer y con gusto le estaremos compartiendo a través de correo electrónico los documentos en mención para que los descargue, imprima, firme, escanee y devuelva por el mismo medio, y proceder al pago de sus prestaciones a su cuenta de ahorros designada desde el inicio del contrato para el pago de sus salarios y prestaciones laborales.

En espera de su gentil y pronta respuesta.

Atentamente.

YOHESMA CAROLINA ESCOBAR LASCARRO
GERENTE GENERAL

Depósitos Judiciales

19/10/2022 03:53:51 PM

COMPROBANTE DE PAGO

| | |
|----------------------------------------|---------------------------------------------|
| Forma de Pago | PSE |
| Estado de Transacción | APROBADA |
| Cuenta Judicial | 207702042001 |
| Nombre del Juzgado | 001 PROMISCUO MUNICIPAL SAN MA |
| Concepto | PRESTACIONES LABORALES |
| Descripción del concepto | PAGO DE PRESTACIONES LABORALES |
| Número de Proceso | 0000000000000000000000 |
| Tipo y Número de Documento Demandante | Cédula de Ciudadanía - 1003091432 |
| Razón Social / Nombres Demandante | AMADA SANDRITH GOMEZ PEREZ |
| Tipo y Número de Documento Demandado | NIT Personas Jurídicas - 8300659914 |
| Razón Social / Nombres Demandado | RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA READCOL LTDA |
| Tipo y Número de Documento Consignante | Cédula de Ciudadanía - 1098633223 |
| Nombre Consignante | DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA |
| Valor de la Operación | \$1.462.064,00 |
| Costo de la Transacción | \$7.215,00 |
| Iva de la Transacción | \$1.371,00 |
| Valor total del Pago | \$1.470.650,00 |
| No. de Trazabilidad (CUS) | 1713637465 |
| Entidad Financiera | BANCO DE BOGOTA |

Contacto Banco Agrario en Bogotá D.C., Colombia +571 594 8500, resto del país 01 8000 91 5000. servicio.cliente@bancoagrario.gov.co
www.bancoagrario.gov.co. NIT. 800.037.800-8.

Anexo 11.. Copia de liquidación y demás soportes.

Mover a | Etiquetar como | Eliminar | Archivar | Recordatorio | Enlace permanente



Notificación de consignación de prestaciones sociales a favor de trabajador.



Me | | | OCT 21, 2022 10:02 AM • • SENT

Reenviar: Notificación de consignación de prestaciones sociales a favor de trabajador. - Pti. Cordialmente...



Me | | | OCT 20, 2022 8:38 AM • • SENT

|

| j01prmpalsanmartin, GERENCIA, RRHH READCOL LTDA, rrhh

Señor

Juez Laboral del Juzgado Promiscuo Municipal de San Martín - Cesar

Adjuntamos archivos con información de las consignaciones y datos personales de los beneficiarios de los valores trasladados por concepto de prestaciones sociales.

Quedamos atentos a novedades.

Feliz día.

Cordialmente,



Astrid Gómez Estrada

Nómina

Readcol Ltda.

Cra 6 N° 15 - 31, Br. El Socorro

Tel. 350 784 20 55

San Martín - Cesar



La información enviada en este mensaje electrónico es confidencial y solo para uso de la persona/compañía identificada en el mismo. Si el receptor de este mensaje no es la persona de destino mencionada, cualquier divulgación, distribución y/o copia de la información contenida en este mensaje electrónico, se encuentra estrictamente prohibida. Si usted recibe este mensaje por error, por favor notifique al emisor del mismo de inmediato

@mencione a un usuario o grupo para compartir esta conversación





| No. Producto Dispensar | Fecha Dispensación | Valor Abonar | Nombre Beneficiario | No. Producto Beneficiario | Estado | Descripción Causal Rechazo |
|------------------------|--------------------|----------------|----------------------------|---------------------------|---------|----------------------------|
| 0000000420078990 | 2022/05/04 | \$2,450,718.00 | GOMEZ PEREZ AMADA SANDRITH | 420085516 | Exitoso | N/A |



CONSTANCIA: Paso al despacho del señor juez, la acción de tutela presentada por AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, en contra de GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA radicada en estedespacho bajo el número 2022-00356, informándole que a la entidad accionada se le corrió traslado de la tutela. Pasa el fallo para su revisión y firma.

Maria Isoda
MARIA JOSE ISEDA ROSADO
ESCRIBIENTE MUNICIPAL

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA
JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL SAN
MARTÍN - CESAR

SAN MARTIN – CESAR, NOVIEMBRE, VEINTICUATRO (24) DE DOS MIL
VEINTIDÓS (2022).

RADICADO No. 20-770-40-89-001-2022-00356

ASUNTO:

Entra este Juzgado a proferir el fallo de tutela que en derecho corresponda dentro de la presente acción impetrada por AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ en contra de GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA por violación a los derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, DIGNIDAD HUMANA Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

ACCIONANTE:

La parte accionante manifiesta que, el día 03 de abril del año en curso firmó contrato de trabajo por obra y labor con la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, cuyo objeto era prestación de servicios de vigilancia, dicha empresa la remitió a prestar sus servicios en la empresa operadora GRAN TIERRA ENERGY, en la jurisdicción de San Martín – Cesar, turno de 12 horas continuas, trabajando 2 turnos de día, 2 turnos de noche y tres de descanso.

Señala que, la labor fue desarrollada por ella de manera personal, atendiendo las instrucciones del supervisor de la empresa y cumpliendo el horario laboral señalado por este, el 03 de agosto de 2022 le notificaron la terminación del contrato laboral y actualmente se encuentra desvinculada de la seguridad social, al momento de su retiro de la empresa, no la enviaron a realizarse los exámenes de egreso.

Indica que, el día 12 de octubre del año en curso, estaba presentando un dolor en el abdomen bajo y sangrado, por lo que se dirigió al Hospital Local de Álvaro Ramírez González, por urgencias, donde le examinaron y le diagnosticaron que esta en estado de embarazo y que tenía amenaza de aborto, embarazo de alto riesgo, el 29 de agosto del 2022 se realizó ecografía de ultrasonido y arrojó que tenía 10 semanas con 6 días de gestación.

Expresa que, inmediatamente se dirigió a la empresa READCOL LTDA y radicó copia de la historia clínica donde mostraba su estado de embarazo y solicitó sus derechos de reintegro



laboral, el cual le fue negado y le consignaron la liquidación a órdenes del Juzgado Promiscuo de San Martín – Cesar.

ACCIONADOS

GRAN TIERRA ENERGY

Mediante auto de fecha, 15 de noviembre de 2022, se admitió la Acción de Tutela promovida por AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ en contra de GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, así mismo se notificó a las entidades accionadas GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA y a la entidad vinculada MINISTERIO DEL TRABAJO, siendo respondida dentro del término.

“En primer lugar, me permito informarle al Despacho que, desconozco la totalidad de los hechos relacionados en la presente acción de tutela, los cuales no me constan por ser hechos ajenos a mi representada ante la ausencia absoluta de vínculo con la tutelante, tanto laboral como de cualquier otra índole.

En ese sentido, le aclaro al Despacho que mi representada no tiene conocimiento alguno ni de la fecha de vinculación, ni de la naturaleza del vínculo, ni de la terminación del contrato laboral, ni del presunto estado de embarazo, ni de ninguno de los hechos relacionados en la presente acción de tutela.

Así mismo, le resalto al Despacho que la accionante en su escrito de tutela manifestó que su último empleador fue RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA - READCOL LTDA y no GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL.

Así las cosas, y para darle un mayor contexto del Despacho, me permito aclarar que entre GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA - READCOL LTDA se suscribió una orden de servicio de vigilancia y seguridad para la custodia de los activos e intereses de la Empresa dispuestos en los campos del Valle Magdalena Medio con el No. 1200001539-1200001540- 1200001545 el cual inicio el 1 de marzo de 2021 y finalizará el 28 de febrero de 2024 como consta en la certificación. (...)

Ahora bien, respecto del presunto estado de embarazo de la señora Gómez, le informó al despacho que la Compañía no tiene conocimiento de su estado de gestación ni de la presunta solicitud de reintegro solicitada a RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA READCOL LTDA y mucho menos de la negativa por parte de esta Empresa a la presunta solicitud presentada.

En consecuencia, como se ha manifestado, entre la señora Gómez y mi representada, en ningún momento ha existido un contrato de trabajo, ni de ninguna otra naturaleza que la pueda hacer responsable de las peticiones reclamadas en la presente acción de tutela.

Es por esta razón que, mi representada no tiene conocimiento alguno del presunto estado de embarazo ni de la presunta entrega de su historia clínica a RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA - READCOL LTDA solicitando el reintegro, pues como se ha manifestado anteriormente, entre mi representada, GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL y la tutelante, la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, no ha existido ningún vínculo de ninguna naturaleza.

En consecuencia, los hechos de la accionante son ajenos a mi representada, por lo que aclaro que mi representada no es la llamada a responder por hechos relacionados en la presente acción de tutela.



Adicionalmente, me permito aclararle al Despacho que, no se configuran los supuestos de hecho o requisitos legales para que se predique la existencia de una relación de trabajo entre GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL y la señora Gómez, ni tampoco, que haya posibilidad de establecer responsabilidad solidaria en asuntos de derecho laboral. (...)

RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA

Mediante auto de fecha, 15 de noviembre de 2022, se admitió la Acción de Tutela promovida por AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ en contra de GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, así mismo se notificó a las entidades accionadas GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA y a la entidad vinculada MINISTERIO DEL TRABAJO, siendo respondida dentro del término.

“PRIMERO: NO ES CIERTO COMO SE INDICA, puesto que, si bien se suscribió un contrato de trabajo el 3 de abril de 2022, el mismo fue término fijo tal como se evidencia en la copia del contrato anexado en la presente contestación, y no por obra o labor como lo manifiesta erróneamente la accionante.

SEGUNDO: PARCIALMENTE CIERTO, de conformidad con el parágrafo quinto y subsiguientes de la cláusula tercera del contrato de trabajo, hace referencia a que “la labor se desarrollara en los centros o puestos de trabajo empresa READCOL; municipio de San Martín, departamento de Cesar, aunque el lugar de trabajo será el indicado por el jefe inmediato, según los requerimientos de la empresa” lo anterior, indica que el servicio se prestaría donde el empleador lo requería y como es un contrato a término fijo, no limita que se preste el servicio en un lugar y/o cliente determinado, que para el caso en concreto, la guarda presto el servicio por con la operadora Gran Tierra Energy, con jornadas de trabajo establecidas en el código sustantivo de trabajo.

TERCERA: NO ES CIERTO, toda vez que el día seis (06) de julio del hogaño, se notificó a la trabajadora que no se prorrogaría por más tiempo el contrato; por lo anterior, este tendría vigencia hasta el dos (02) de agosto del 2022. En consecuencia, la comunicación de la no prórroga se realizó por medio físico y a través del aplicativo de WhatsApp, tal como se evidencia en el anexo 4 y 5 de esta contestación.

En ese orden de ideas, para esa fecha, esto es el dos (02) de agosto de 2022, se hizo efectivo la terminación del contrato por cumplimiento de los términos, de la misma manera, no se programó a más actividades y la trabajadora no siguió prestando los servicios como de guarda de seguridad.

Asimismo, se debe dejar constancia que el número de celular de la guarda por el cual se notificó, es el mismo que indico la trabajadora en la hoja de vida del formato minerva. (Anexo 6. Copia de la hoja de vida).

CUARTO: No es cierto, de conformidad con las siguientes pruebas; primero, en la parte final de la notificación de la no prórroga del contrato, esto es en el párrafo cinco se indica que “si transcurrido cinco (5) días a partir de esta notificación, no se presenta donde el medico respectivo para la práctica del examen, se entenderá que se niega y renuncia a llevar a cabo dichas evaluaciones, según el artículo 57; numeral 7 del código sustantivo de Colombia”; y aun así la trabajadora no se presentó; segundo, de la misma manera se realizó la remisión de Exámenes de Egreso de fecha 06 de julio del 2022, documento que fue firmado por la trabajadora Sra. Amada Gómez Pérez el día 10 de julio de 2022; sin embargo, pasado el tiempo,



la trabajadora no se practicó los exámenes. (Anexo 7. copia de remisión de exámenes de egreso).

QUINTO: NO ME CONSTA, tal como se evidencia en la historia clínica aportada por la accionante. Sin embargo, toda vez que, la historia clínica es un documento privado al cual solo tiene acceso el titular de la información. Sin embargo, se debe resaltar que, de acuerdo con lo informado en el hecho y las pruebas allegadas por la accionante, para el 12 de octubre del año 2022 la Sra. Amada Sandrith Gómez Pérez, NO TENÍA ningún vínculo laboral con la empresa READCOL LTDA, es más, habían transcurrido más de 2 meses de la finalización de la relación laboral.

SEXTO: NO ME CONSTA, toda vez que, la historia clínica es un documento privado al cual solo tiene acceso el titular de la información. Sin embargo, se debe resaltar que, de acuerdo con lo informado en el hecho y las pruebas allegadas por la accionante, para el 29 de agosto del año 2022 la Sra. Amada Sandrith Gómez Pérez, NO TENÍA ningún vínculo laboral con la empresa READCOL LTDA, por lo cual, la Compañía no tuvo conocimiento previo a la terminación de alguna condición que imposibilitara la terminación del contrato de trabajo.

SEPTIMO: Parcialmente cierto, toda vez que la Sra. Amada Sandrith Gómez Pérez si radico copia de la historia clínica, el pasado doce (12) de agosto del hogano, tal como consta en la copia de recibido. (Anexo 8). Posteriormente se dio respuesta a la PQR el día 17 de agosto de este año, en el cual se indicaron las circunstancias, se analizó los hechos, las pretensiones, así como también se realizó las gestiones e investigaciones para establecer, si durante la vigencia del contrato laboral la trabajadora de manera verbal o a través de algún medio, sea magnético, correo, físico, entre otros, había informado a la empresa que se encontraba en estado de embarazo, el cual no se encontró ningún tipo de reporte, ni testimonio de los trabajadores que indicara de alguna manera haber comunicado a la empresa de su estado de gestación. (Anexo 9. Copia de respuesta PQR).

Como quiera que, no fue procedente la solicitud, se continuo con los trámites correspondientes para la terminación del contrato, esto es liquidación, paz y salvo, entrega de planilla de los turnos entre otros. Sin embargo, la Sra. AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ desde el 31 de agosto; el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre se solicitó de manera respetuosa que se acercara a las instalaciones de la oficina de la empresa con el fin de compartir los documentos de liquidación del contrato y la Sra. AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ y proceder con la firma de estos; no obstante, se rehusó a presentarse, en atención a la negativa, se le informo a través del aplicativo de WhatsApp los valores que iban a ser cancelados serían trasladados y/o consignados a la cuenta judicial del juzgado, tal como se evidencia en el (Anexo 10 capture de pantalla de conversación por whatsapp).”

MINISTERIO DEL TRABAJO

Mediante auto de fecha, 15 de noviembre de 2022, se admitió la Acción de Tutela promovida por AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ en contra de GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, así mismo se notificó a las entidades accionadas GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA y a la entidad vinculada MINISTERIO DEL TRABAJO, siendo respondida dentro del término.

“Así las cosas, el que, el empleador o contratista, tenga conocimiento del estado de gestación de la trabajadora a efecto de determinar la procedencia de la protección laboral reforzada de la trabajadora, no tendría incidencia, ya que ello indicaría el grado de protección a otorgar a la trabajadora.



En otras palabras, el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador no es requisito para establecer si procede o no la protección, sino, para fijar el grado de la misma. Lo anterior, en palabras textuales de la Corte fue indicado así:

"Así, el conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido." (Negrillas fuera del texto original)

Concluye la Corte manifestando que la protección consiste en la estabilidad laboral de la trabajadora en estado de gravidez frente a la cesación de la alternativa laboral, lo cual, se traduciría en la búsqueda de alternativa laboral por parte del empleador en su procura, diciendo que:

Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación. (Negrillas fuera de texto original)

Dependiendo de la modalidad contractual que la mujer embarazada tuviese con el empleador, valga mencionar, contrato de trabajo, contrato de trabajo a término fijo, contrato de trabajo a término indefinido y contrato realidad, así como también si éste conocía o no el estado de gravidez de la misma, la Corte ha señalado el grado de la protección especial que merecería, pudiendo ser:

- a) *La ineficacia del despido y el consecuente reintegro laboral más el pago de las erogaciones (salarios y demás prestaciones) dejadas de percibir.*
- b) *Ordenar el reconocimiento del pago de las cotizaciones durante el período de gestación y el reintegro laboral sólo cuando las causas del contrato laboral no desaparecen según el criterio del Inspector del Trabajo.*
- c) *En sede de tutela, la renovación del contrato, a término fijo o por obra o labor contratada, sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen.*
- d) *Si el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, pero, alega justa causa, la configuración de ésta debe ser debatida en la jurisdicción laboral ordinaria.*
- e) *En algunos casos procede la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se demuestra que el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora y el despido se produjo sin justa causa, .*

Es importante resaltar que en la misma sentencia señalada, ha Corte Constitucional reitera la necesidad de solicitar la autorización a la autoridad administrativa laboral para despedir a una mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia, al señalar:

FUERO DE MATERNIDAD-Permiso del inspector de trabajo para despedir a mujer embarazada o en periodo de lactancia.



Con el fin de asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, el artículo 240 del mismo Código prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descaña la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación.

De lo anterior se puede colegir que es necesario solicitar la autorización del Inspector de Trabajo Para que autorice o no el despido, en razón a que la misma se configura como una presunción legal, trámite dentro del cual dicha autoridad laboral administrativa constata las circunstancias de terminación del vínculo laboral que permita evidenciar la ocurrencia de un despido justo, y por ende el juez constitucional puede definir con fundamento en el caso concreto y la jurisprudencia unificada del máximo tribunal constitucional, " cuál es el alcance de las medidas de protección —principales, como el reintegro o renovación del contrato, o sustitutas, como las prestaciones en materia de seguridad social en salud — cuando han operado causas objetivas, generales y legítimas que ponen fin a la relación laboral..." (Sentencia T-082 de 2012)

Ahora, respecto a la mujer embarazada sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato establece:

Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad labora/ reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo, Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N).

En cumplimiento de lo anterior, para dar por terminado el contrato de trabajo a una trabajadora con fuero de maternidad, el empleador deberá solicitar la autorización al Inspector de Trabajo aduciendo alguna de las justas causas contempladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos, es ineficaz y no produce ninguna consecuencia jurídica como lo señala el Artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual significa que la relación laboral se mantiene, la trabajadora sigue bajo las órdenes de] empleador, aun cuando éste no utilice sus servicios, y tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor.

Estabilidad Laboral Reforzada

La Constitución Política contempla el derecho a la estabilidad laboral en su artículo 53 como principio fundante de la normatividad laboral, y éste principio de estabilidad es aplicable a todas las relaciones laborales.



Es así como la legislación laboral establece en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada (fuero de salud) a dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado, frente a los demás trabajadores, toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados; consiste entonces ese fuero en la protección especial de la que gozan los trabajadores que padecen: i) deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; u) discapacidad, ésto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, (disminución en la salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores.

(...)

Existencia de Medio Judicial Ordinario

En virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, considera con el debido respeto este Ministerio, que adicionalmente y sin perjuicio de la decisión constitucional, el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, así se desprende de lo previsto por el Código Procesal del Trabajo, que en el artículo 1^o determina los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social y que se tramitarán de conformidad con dicho Código. Ahora que respecto de las competencias señala:

ARTICULO 20. COMPETENCIA GENERAL. *La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laborales y de seguridad social conoce de:*

1, Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo. Modificado por el art. 622, Ley 1564 de 2012. Las controversias referentes al sistema de seguridad social integral que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica y de los actos jurídicos que se controviertan.

Conforme a lo expuesto en los párrafos precedentes, esperamos haber dado contestación de fondo a su requerimiento planteado Oficio 01665 fecha 16 de noviembre de 2022; así mismo y en consideración a lo brevemente expuesto, solicito a su señoría con el debido respeto que se merece, desvincular de esta acción de tutela a la Dirección Territorial de Trabajo del Cesar, adscrita al Ministerio del Trabajo.”

PETICIÓN PRINCIPAL

“PRIMERO: *Se tutelen los derechos fundamentales a la: LA VIDA, A LA MADRE GESTANTE, A LA INTEGRIDAD PERSONAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO, LA IGUALDAD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AL MÍNIMO VITAL Y PROTECCIÓN ESPECIAL por encontrarme en estado de embarazo.*

SEGUNDO: *Se ordené el reintegro a mi cargo y funciones en la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA- READCOL LTDA NIT N° 830.065.991- 4, para así garantizar una estabilidad laboral para mí y para mí bebe.*



TERCERO: Se ordené el pago todos los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de mi desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo ordene que se paguen los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de mi desvinculación hasta cuando se produzca mi reintegro sin condición de continuidad.

CUARTO: Ordenar a RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA- READCOL LTDA NIT N° 830.065.991-4, me pague la suma equivalente a sesenta (60) DÍAS DE SALARIO como consecuencia del despido injusto sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece el artículo 239 CST y de la Ley 1468 de 2011. Y me pague las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que tengo derecho.

QUINTO: Se me pague la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST (sentencias T-305 de 2009, T-699 de 2010, T-054 de 2010, T-886 de 2011.)

SEXTO: Ordenar a RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA- READCOL LTDA NIT N° 830.065.991-4, se ABSTENGA de realizar actos de acoso laboral en mi contra una vez se produzca mi reintegro.”

PRUEBAS ALLEGADAS AL PROCESO:

La parte accionante allega las siguientes pruebas:

- Copia de las historias clínicas y exámenes realizados.

La parte accionada GRAN TIERRA ENERGY allegó los siguientes anexos:

- Los indicados en el acápite de pruebas.
- Certificado de existencia y representación legal de la sociedad accionada.
- Poder.

La parte accionada RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA allegó los siguientes anexos:

- Copia de la cedula del representante legal.
- Cámara de comercio.
- Copia del contrato firmado el 03 de abril de 2022.
- Copia de Notificación de No prórroga del contrato firmada por la trabajadora.
- Copia de Captura de notificación a través del aplicativo de WhatsApp.
- Copia de Hoja de vida formato minerva, donde se demuestra el número de teléfono de la trabajadora.
- Copia de Remisión de Exámenes de Egreso.
- Copia de recibido de PQR del 12 de agosto de 2022.
- Copia de Respuesta de PQR realizada el 17 de agosto de 2022.
- Copia de envió de respuesta de PQR el 18 de agosto de 2022.
- Copia de liquidación y demás.
- Copia de captura de notificación por aplicativo de WhatsApp desde el 31 de agosto; el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre.

CONSIDERACIONES DEL JUZGADO:

El aspecto fundamental que debe ser resuelto por el Juzgado para soportar su decisión de conceder o no la protección incoada, radica en determinar si GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, están lesionando el



derecho al mínimo vital, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta, de la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ.

Siendo ello así, el Juzgado considera necesario traer a colación algunas citas emanadas de la Corte Constitucional relacionadas con el caso que nos ocupa y que nos servirán de piso jurídico para tomar la decisión correspondiente, sin olvidarnos del decreto matriz de la acción de tutela, lo que haremos de la siguiente manera:

La acción de tutela es una institución incorporada a nuestro ordenamiento jurídico por el artículo 86 de la Constitución de 1991 y desarrollada por el Decreto 2591 de la misma anualidad, en cuyo artículo 1° se prevé:

“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señale este decreto”.

Abordemos entonces el estudio en el caso concreto, de los derechos fundamentales aludidos.

EL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL

El derecho al trabajo tiene una doble dimensión: individual y colectiva, reconocida en el artículo 25, 26 y 334 de la Constitución. El aspecto individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas. En la dimensión colectiva implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo porque de lo contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa.

En repetidas ocasiones la Corte ha sostenido que el derecho al trabajo es un derecho fundamental consagrado como principio rector del Estado social de derecho y como objetivo primordial de la organización política. Al ser fundamental el derecho al trabajo debe ser reconocido *como un atributo inalienable de la personalidad jurídica; un derecho inherente al ser humano que lo dignifica en la medida en que a través de él la persona y la sociedad en la que ella se desenvuelve logran su perfeccionamiento. Sin el ejercicio de ese derecho el individuo no podría existir dignamente, pues es con el trabajo que se proporciona los medios indispensables para su congrua subsistencia* y además desarrolla su potencial creativo y de servicio a la comunidad. El derecho al trabajo es la actividad que lo pone en contacto productivo con su entorno.

El reconocimiento del carácter de fundamentalidad del derecho al trabajo se refleja en la especial consagración que la Carta Política hace tanto en el sentido de protección subjetiva con la enumeración de principios mínimos que limitan el ejercicio legislativo (artículo 53) y con el reconocimiento expreso de la responsabilidad del Estado en la promoción de políticas de pleno empleo (artículo 334).

Miremos lo concerniente a la SEGURIDAD SOCIAL según SENTENCIA C-936/11, que a modo de síntesis nos explica la función del sistema de SEGURIDAD SOCIAL, obligaciones a cargo de cada una de las entidades prestadoras del servicio de salud, y el manejo de sus pacientes:

“El Estado tiene las siguientes funciones dentro del sistema: “(...) para que efectivamente toda persona pueda acceder a los servicios de salud, al Estado le corresponde, por mandato constitucional (art. 49, CP), cumplir las siguientes obligaciones: (i) organizar, (ii) dirigir y (iii) regular la prestación de los servicios de salud; (iv) establecer las políticas para la prestación de los servicios por parte de entidades privadas, y ejercer (v) su vigilancia y (vi) control; (viii) establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares, y (ix) determinar los aportes



a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley. Así pues, es obligación del Estado establecer el Sistema; definir qué entidades y personas lo pueden integrar, y qué labores puede desempeñar cada uno; cómo pueden los particulares participar en la prestación de los servicios y en qué términos; así como también, establecer quiénes aportan al Sistema y en qué cantidades, esto es, definir el flujo de recursos del Sistema". Estas funciones, como se indicó en la sentencia C-252 de 2010, son desarrollo de la intervención reforzada del Estado que la Constitución exige en materia de salud y "(...) que se dirige a superar la tensión entre el interés privado existente en el seno de las empresas y el interés general involucrado en tal actividad, máxime cuando se está ante la prestación de un servicio básico para la sociedad que propende por el derecho irrenunciable a la salud que tienen todos los habitantes. Poderes de intervención del Estado que llevan aparejados la facultad de restringir las libertades económicas de los particulares que concurren a su prestación.". La función de regulación exige al Estado la creación de "(...) las reglas necesarias para que las diferentes entidades e instituciones del sector de la salud puedan garantizar efectivamente la prestación de los servicios que sean requeridos por las personas dentro del Sistema de Salud", de modo que incumple su obligación cuando, por ejemplo, (i) "(...) permite que existan vacíos o lagunas en la regulación, que se constituyan en barreras de acceso a los servicios de salud", o (ii) introduce una regulación, "(...) pero ésta se constituye en un obstáculo al acceso a los servicios de salud". Esta función es ejercida por el Congreso y el Gobierno, en particular por el Ministerio de Salud como órgano rector del sector, quienes deben expedir las normas generales que deben guiar las actividades de todos los agentes del sistema. Adicionalmente, en el texto original de la Ley 100 se creó el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud (CNSSS) como organismo adscrito al Ministerio de Salud, cuyas funciones principales eran dirigir el sistema y definir asuntos como (i) el contenido del POS y POS-S, (ii) el valor de las cotizaciones, de las Unidades de Pago por Capitalización (UPC) y de la afiliación de los beneficiarios del régimen subsidiado, (iii) los criterios generales de selección de los beneficiarios del régimen subsidiado, (iv) el régimen de pagos compartidos, entre otros. El CNSSS fue reemplazado en la mayoría de sus funciones por la Comisión de Regulación en Salud (CRES), creada por el artículo 3 de la Ley 1122 de 2007."¹

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Tutela de Segunda Instancia
No. 52-2020-00221-01 - JUZGADO CUARENTA Y SIETE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, catorce (14) de julio de dos mil veinte (2020).

En sentencia T – 201 de 2018 la Corte Constitucional, determinó la naturaleza y fines de la estabilidad laboral reforzada como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales como el derecho, en sentido amplio, que tiene todo trabajador en estado de debilidad manifiesta a permanecer en el empleo, a menos que exista una causa objetiva y justa para su desvinculación.

El mentado fallo señaló:

*"...La estabilidad laboral reforzada implica que **los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población**. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones..., (subraya y negrilla fuera del texto original)*

*...la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). **Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia "un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado". Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por***

¹ SENTENCIA C-936/11



esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores... (subraya y negrilla fuera del texto original)

...La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”. De tal suerte, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”²

..., la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen...”

Los presupuestos para que sea aplicable la estabilidad reforzada pueden sintetizarse así: “Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;

- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; (subraya y negrilla fuera del texto original)

- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y (subraya y negrilla fuera del texto original)

– Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.”³

CASO CONCRETO.

Pues bien la acción de tutela es una institución incorporada a nuestro ordenamiento jurídico por el artículo 86 de la Constitución de 1991 y desarrollada por el Decreto 2591 de la misma anualidad, en cuyo artículo 1° se prevé: “*Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por si misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señale este decreto*”, así, mismo la presentación de la misma no requiere de mayores formalidades, pero no es menos cierto que la misma tiene que cumplir con una mínimas pautas que contribuyan a que los Jueces Constitucionales logren determinar de qué manera se está afectado el goce de los distintos derechos otorgados y que son inherentes, inalienables e indivisibles al hombre. Hecho que no se da para el caso en particular, ya que dentro de los apartes junto con el material probatorio aportado en la presente acción de tutela el accionante no puntualiza de qué manera se estarían afectando los derechos fundamentales, así mismo no advierte el perjuicio irremediable al cual está expuesto y la necesidad de la tutela como mecanismo transitorio, olvidando así uno de los principios rectores de la acción de tutela como lo es la subsidiaridad es por esto que el despacho a querido traer a colación un pequeño fragmento jurisprudencial en el cual se hace referencia a dicho principio y sus reglas, Sentencia T-113/13.

“REGLAS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE SUBSIDIARIEDAD DE LA

² Sentencia T-521 de 2016.

³ T-141 de 2016



ACCIÓN DE TUTELA

8. *En cuanto a las reglas generales basta con recordar que ante la existencia de otros medios de defensa judicial la acción deberá declararse improcedente, salvo que se utilice como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En este último evento resulta necesario establecer la idoneidad y efectividad del otro medio de defensa judicial para la protección de los derechos fundamentales alegados o la configuración de un perjuicio irremediable que haga posible el amparo, aunque sea de forma transitoria:*

“En cuanto a la primera, la Corte ha sostenido que la sola existencia de otro mecanismo judicial no constituye una razón suficiente para declarar la improcedencia de la acción. El medio debe ser idóneo, lo que significa que debe ser materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Además, debe ser un medio eficaz, esto es, que debe estar diseñado de forma tal que brinde oportunamente una protección al derecho.

Para determinar la concurrencia de estas dos características, deben examinarse los planteamientos fácticos de cada caso y establecerse (i) si la utilización del medio o recurso de defensa judicial existente tiene por virtud ofrecer la misma protección que se lograría a través de la acción de tutela; (ii) si es posible hallar circunstancias que excusen o justifiquen que el interesado no haya promovido los mecanismos ordinarios que tiene a su alcance, (iii) si la persona que solicita el amparo es un sujeto de especial protección constitucional, y por lo tanto su situación requiere de particular consideración.

*En cuanto a la segunda situación excepcional en la cual puede acudir a la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, **la Corte ha señalado que corresponde a quien solicita el amparo mostrar por qué la tutela es una medida necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable en contra del afectado.** (subraya y negrilla fuera del texto original)*

Al respecto, la Corte ha establecido que un perjuicio tendrá carácter irremediable cuando quiera que, en el contexto de la situación concreta, pueda demostrarse que.: (i) El perjuicio es cierto e inminente. Es decir, que “su existencia actual o potencial se infiera objetivamente a partir de una evaluación razonable de hechos reales, y no de meras conjeturas o deducciones especulativas”, de suerte que, de no frenarse la causa, el daño se generará prontamente. (ii) El perjuicio es grave, en la medida en que lesione, o amenace con lesionar con gran intensidad un bien que objetivamente pueda ser considerado de alta significación para el afectado. (iii) Se requiere de la adopción de medidas urgentes e impostergables, que respondan de manera precisa y proporcional a la inminencia del daño ya que, de no tomarse, la generación del daño es inevitable.”.

9. *Por consiguiente, corresponde al juez constitucional evaluar la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales con los parámetros generales que de idoneidad y eficacia del otro medio de defensa judicial o de configuración de un perjuicio irremediable teniendo en cuenta las reglas explicadas en el acápite anterior.”*

En Sentencia de Acción de Tutela, proferido por el JUZGADO SESENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL transformado transitoriamente por el Acuerdo PCSJA18-11127 de 2018 en JUZGADO CUARENTA Y TRES (43) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ D.C, de fecha 03 de JULIO de 2020, se señaló lo siguiente:

“DE LA ACCIÓN DE TUTELA:



Sobre el particular, es preciso señalar que la acción de tutela se encuentra concebida como un mecanismo ágil y sumario para la protección judicial de los derechos fundamentales (CP art. 86), la cual sólo está llamada a proceder cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, analizado tanto desde la perspectiva formal de su existencia, como desde la órbita material de su idoneidad y celeridad para brindar un amparo efectivo, pues se entiende que por regla general, todos los jueces de la República están investidos de autoridad para asegurar su protección. Este mandato ha sido identificado por la jurisprudencia como el principio de subsidiaridad, cuyo propósito es el de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución y la ley a las diferentes autoridades judiciales, en desarrollo de los principios de autonomía e independencia de la actividad judicial.

Precisamente, a nivel normativo, el artículo 86 Superior establece que, “esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. De igual forma, el Decreto 2591 de 1991, “por el cual se reglamenta la acción de tutela”, dispone en el artículo 6° que la misma no procederá “cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales”. Esto significa que, como mandato general, la acción de tutela no es procedente cuando quien la interpone cuenta con otra vía de defensa judicial para ventilar el asunto y lograr su protección.

SUBSIDIARIEDAD DE LA TUTELA EN MATERIA LABORAL

*Dentro del ordenamiento jurídico colombiano, existe una diversidad de mecanismos de defensa para salvaguardar los derechos laborales (competencia asignada a la jurisdicción laboral o contencioso administrativa laboral, según el caso). **Como consecuencia, la Corte Constitucional ha manifestado que la acción de tutela, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como en el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas.** (subraya y negrilla fuera del texto original)*

Es así, que se encuentra ampliamente decantado el precedente jurisprudencial, de la improcedencia general de la acción de tutela para resolver controversias frente actos administrativos, de connotación laboral, económica u otros que cuentan con su propio espacio ante los Jueces a quienes el legislador le ha encomendado conocer de aquella clase de asuntos, debido al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela y porque para aquellas controversias suscitadas sobre reintegro laboral como es el caso traído a estudio, el legislador tiene previsto que ellos han de ser solucionados por medio de los recursos ordinarios, es decir existe autoridad judicial legalmente instituida para dirimir ese tipo de situaciones.

En el anterior orden de ideas, se encuentra limitado al Juez de Tutela para invadir competencias que tienen su propio escenario, debido a que no es suficiente que se alegue vulneración o amenaza a un derecho fundamental, para que automáticamente se legitime su procedencia; lo que no implica que se deba desconocer la línea jurisprudencial que nuestra H. Corte Constitucional ha adoptado viable su procedencia de manera excepcional y con carácter transitorio, para aquellos eventos donde advierta necesidad de proteger a personas que ha calificado.

como sujetos de especial protección constitucional, para quienes, en efecto se ha fijado una protección laboral reforzada o en eventos que se advierte la inminencia de un perjuicio irremediable que justifique su trámite.

Al respecto, aquella forma excepcional, la Jurisprudencia ha entendido que este mecanismo constitucional es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en “circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición



económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”⁴

DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA EL PAGO DE ACREENCIAS LABORALES

Por otro lado, en relación con la procedencia de la acción de tutela para obtener el pago de acreencias económicas, la jurisprudencia de la máxima Corporación en la jurisdicción constitucional, también ha sostenido que en principio este mecanismo constitucional es improcedente, pues le corresponde a la jurisdicción ordinaria, dirimir las controversias relativas a la reclamación de acreencias de orden laboral. Sin embargo, la citada Corporación ha establecido también, que cuando el no pago de las acreencias laborales vulnera o amenaza los derechos fundamentales como la vida digna, el mínimo vital, la seguridad social, y/o la subsistencia del trabajador, la tutela será procedente de manera excepcional, para la reclamación de aquellas prestaciones que constituyan la única fuente de sustento o recursos económicos que permiten sufragar las necesidades básicas, personales y familiares de la persona afectada.

En síntesis, el mecanismo constitucional solamente es procedente de manera excepcional para solicitar el reintegro del trabajador y el pago de acreencias económicas, pues en principio la jurisdicción laboral deberá ser la jurisdicción encargada de dirimir el conflicto suscitado. Así pues, el juez constitucional debe estar atento a la existencia de ciertos presupuestos facticos que le permitan interpretar si el mecanismo de amparo es el idóneo y efectivo para dirimir la controversia planteada en el caso concreto.⁵

Dicho lo anterior y analizados los artículos de la Constitución Nacional invocados por el apoderado, las distintas jurisprudencias sobre la temática en la cual habremos de movernos, los hechos relatados y pruebas auxiliadas por las partes intervinientes, lleva necesariamente al despacho a recordar el numeral primero del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, establece: “La acción de tutela no procederá: 1° Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos mecanismos será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante”.

En Sentencia SU075/18, Magistrada Ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO La Sala Plena de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Alejandro Linares Cantillo, quien la preside, Carlos Bernal Pulido, Diana Fajardo Rivera, Luis Guillermo Guerrero Pérez, Antonio José Lizarazo Ocampo, Gloria Stella Ortiz Delgado, Cristina Pardo Schlesinger, José Fernando Reyes Cuartas y Alberto Rojas Ríos, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, señaló lo siguiente:

“En cumplimiento de los principios de universalidad, integralidad, eficiencia y prevalencia de derechos, la cobertura del Sistema de Seguridad Social en Salud debe abarcar a toda la población. De este modo, el Legislador ha previsto la existencia de dos regímenes de afiliación, con el propósito de garantizar el acceso a los servicios de todos los residentes en Colombia. Por tanto, pese a la eliminación de la categoría de participantes vinculados, resulta claro que las personas que aún no se encuentran afiliadas al Régimen Contributivo o al Subsidiado tienen derecho a recibir la prestación de los servicios básicos de salud, con cargo a las entidades territoriales. Adicionalmente, se debe resaltar que en cualquiera de las modalidades de afiliación o vinculación se prevé una especial protección para las mujeres durante la gestación, después del parto y en el periodo de lactancia. Así las cosas, a partir de la especial protección constitucional prevista para las mujeres embarazadas y

⁴ En Sentencia de Acción de Tutela, proferido por el JUZGADO SESENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL

⁵ En Sentencia de Acción de Tutela, proferido por el JUZGADO SESENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL



los niños menores de dos años, existen diferentes mecanismos de garantía de su derecho a la salud mediante los cuales se asegura su acceso a las prestaciones, servicios y tecnologías en salud. De este modo, **con independencia de que la mujer gestante esté vinculada laboralmente, puede recibir atención en salud en el Régimen Contributivo como beneficiaria o afiliada adicional. Igualmente, mediante el mecanismo de protección al cesante se garantiza el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud para aquellas mujeres embarazadas que se encuentren en situación de desempleo. Además, en caso de no contar con recursos económicos, puede afiliarse al Régimen Subsidiado, con el fin de recibir atención médica oportuna en las distintas etapas de la gestación, postparto y lactancia, además de otros beneficios. Finalmente, la Sala concluye que, en todo caso, las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia y sus hijos deben ser atendidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud, aún si no se encuentran afiliados al Régimen Contributivo o al Subsidiado.** (subraya y negrilla fuera del texto original)

“(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones: a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T. (ii) **Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva. (ii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.** Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.” (subraya y negrilla fuera del texto original)

Observado lo anterior, es de manifestar que existen abundantes pronunciamientos jurisprudenciales frente a que la acción de tutela no es un medio alternativo que pueda ser empleado en reemplazo de las acciones judiciales ordinarias, ya que en principio todos los jueces están para administrar



justicia a través del debido proceso, ignorarlo pues conllevaría el desconocimiento de la estructura jurisdiccional del Estado. Similarmente ignorar lo anterior imprecisa los fines del sistema y tampoco resulta procedente sustituir al juez natural por el Constitucional cuando el titular del derecho amenazado o vulnerado cuenta con la posibilidad de ejercer las acciones ordinarias o especiales ante las autoridades jurisdiccionales creadas para conocer de los litigios originados en actos de la administración o en virtud de una relación laboral.

Se observa que, en los documentos anexados por la entidad accionada READCOL LTDA, en el pantallazo de conversación vía WhatsApp se observa que el día 06 de julio de 2022 se le comunicó a la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ de la terminación de su contrato, de igual forma, en la historia clínica presentada por la accionante, así mismo, el día 21 de agosto de 2022 se enteró de su estado de embarazo y tal como lo señala en los hechos del escrito de tutela, dio aviso a la entidad accionada READCOL LTDA el día 29 de agosto del 2022, de lo cual, se puede concluir, que la entidad accionada no tenía conocimiento de su estado de embarazo al momento en que le dio aviso de la terminación de su contrato laboral.

De los elementos allegados, no se evidencia que se haya cumplido con los requisitos necesarios para entrar a estudiar en detalle y de hacerlo sería el estudio propio del juez ordinario o juez natural quien valoraría detalladamente todas las pruebas allegadas por las partes, con el fin de determinar si la parte accionante tiene derecho.

Como conclusión la acción de tutela fue concebida en el artículo 86 de la Constitución Política, como mecanismo de defensa y protección inmediata de los derechos fundamentales, únicamente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que existiendo se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (...) El artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, señala las causales de improcedencia de la acción de tutela dentro de las cuales establece que la misma será improcedente cuando exista otro recurso o medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (...) La controversia que generó la presente acción de tutela debió ser resuelta por la Jurisdicción Laboral en su momento, jurisdicción que es la competente para conocer de la misma. En consecuencia, la accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial del cual no ha hecho uso, pues de lo contrario le hubiese correspondido al juez competente pronunciarse sobre el particular, impidiéndole al Juez de Tutela realizar un estudio sobre el fondo del presente asunto. Si bien es cierto, a pesar de la existencia de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procede si se trata de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, en el presente caso no se probó su existencia. (...) En las anteriores condiciones la tutela es improcedente, teniendo en cuenta que la afectada dispone de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz del cual puede hacer uso para la defensa de sus derechos fundamentales.

Así las cosas y aun estando frente a un derecho amenazado, resulta claro y evidente que el medio utilizado para la protección del mismo no cumple con los requisitos para su procedencia, pues se ha confundido, la Acción Constitucional de Tutela, con la herramienta que por su especial celeridad permite obtener una decisión de fondo, que pueda eventualmente evitar realizar las actuaciones judiciales pertinentes y ante las autoridades competentes; luego de contera, no se puede caer en el error, de que al juez de tutela le está permitido intervenir en todas las jurisdicciones, máxime, cuando en el caso de marras, existe un juez natural ante quien se debe exponer el caso para que sea éste quien emita las consideraciones pertinentes.

Por tanto, en mérito de lo expuesto, el JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE SAN MARTIN CESAR administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por disposición de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR improcedente la presente acción de tutela, de conformidad con las razones expresadas en los considerandos de este fallo.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE a las partes intervinientes por el medio más expedito.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura

Consejo Seccional de la Judicatura del Cesar
Juzgado Promiscuo Municipal de San Martín, Cesar

RADICADO N°: 20-770-40-89-001-2022-00356

TERCERO: EN FIRME esta decisión envíese a la Corte Constitucional, para su eventual revisión.
Esta decisión es susceptible de impugnación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


CATALINA PINEDA ALVAREZ.
JUEZ

M.J.I.R.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO
AGUACHICA, CESAR

| | |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------|
| ACCIÓN: | TUTELA. |
| RADICADO: | 20-770-40-89-001-2022-00356-01. |
| ACCIONANTE: | AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ. |
| ACCIONADOS: | -GRAN TIERRA ENERGY -RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA – READCOL LTDA |
| VINCULADO: | MINISTERIO DE TRABAJO. |
| ASUNTO: | SENTENCIA. |
| INSTANCIA: | SEGUNDA. |

Aguachica, Cesar, veinte (20) de enero de dos mil veintitrés (2023).

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el despacho a resolver en segunda instancia la impugnación interpuesta por AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, contra la sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Martín, Cesar, el 24 de noviembre de 2022, dentro de la acción de tutela que promovió la señora GOMEZ PEREZ contra las empresas GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA.

I. ANTECEDENTES.

El 15 de noviembre del año 2022, la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, presentó acción de tutela contra las empresas GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, solicitando el amparo constitucional de sus derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, VIDA, INTEGRIDAD PERSONAL, DIGNIDAD HUMANA, TRABAJO, IGUALDAD, SALUD, y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA; demanda en la que consignó como sustento a su petición los siguientes,

1. Hechos:

Manifiesta la accionante que el día 03 de abril del año en curso firmó contrato de trabajo por obra y labor con la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, cuyo objeto era prestación de servicios de vigilancia, dicha empresa la remitió a prestar sus servicios en la empresa operadora GRAN TIERRA ENERGY, en la jurisdicción de San Martín – Cesar, labor que desarrolló de manera personal, atendiendo las instrucciones del supervisor de la empresa y cumpliendo el horario laboral señalado por este, y el 03 de agosto de 2022 le notificaron la terminación del contrato laboral y actualmente se encuentra desvinculada de la seguridad social, al momento de su retiro de la empresa, y además, no la enviaron a realizarse los exámenes de egreso.

Afirmó que el 29 de agosto del 2022 se realizó ecografía de ultrasonido y arrojo que tenía 10 semanas con 6 días de gestación, por lo que informó inmediatamente a la empresa READCOL LTDA radicando copia de la historia clínica donde mostraba su estado de embarazo y solicitó sus derechos de reintegro laboral, el cual le fue negado y le consignaron la liquidación a órdenes del Juzgado Promiscuo de San Martín – Cesar.

Posteriormente, el 12 de octubre del año pasado, estaba presentando un dolor en el abdomen bajo y sangrado, por lo que se dirigió al Hospital Local, por urgencias, donde le examinaron y le diagnosticaron, embarazo de alto riesgo.

Por lo anterior, solicitó el amparo de sus derechos fundamentales, y como consecuencia de ello, se le ordenara a la accionada el reintegro a su cargo y funciones en la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA-READCOL LTDA, así mismo, el pago todos los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, los aportes al sistema general de seguridad social y que se ordene a la accionada le pague la suma equivalente a sesenta (60) días de salario como consecuencia del despido injusto, el pago de la indemnización por despido sin justa causa, el pago de las 14 semanas de descanso remunerado a que tiene derecho, y que se abstenga de realizar actos de acoso laboral en caso de producirse el reintegro.

Al Juzgado Promiscuo Municipal de San Martín, Cesar, le correspondió el conocimiento del asunto, vinculando en el auto admisorio respectivo igualmente al MINISTERIO DE TRABAJO.

2. Respuesta del accionado, RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA".

El señor DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA actuando en representación legal de la mencionada empresa, dio respuesta a la demanda, solicitando no amparar los derechos fundamentales deprecados y declarar la improcedencia de la acción constitucional toda vez que existen los mecanismos ordinarios para las reclamaciones efectuadas por el accionante.

Respecto de las pretensiones de la actora, señaló que no le asiste los derechos invocados, toda vez que no se cumplió con los requisitos establecidos en la Sentencia SU075/18, específicamente "El conocimiento del embarazo por parte del empleador", para dar aplicabilidad a la estabilidad laboral reforzada.

Arguyó, que se puede establecer que la trabajadora le fue notificado la terminación del contrato el 06 de julio de 2022, cuando el empleador desconocía su estado de embarazo y para el día 02 de agosto de 2022 en el momento que se dio efectivo la terminación del contrato, la empresa desconocía su condición de madre gestante, lo que se entiende que la finalización del vínculo laboral se establece por la finalización del término del contrato y se configura una causal de justa causa y no una conducta de discriminación por el estado de embarazo de la trabajadora y como consecuencia tampoco daría a lugar a aplicar el fuero de maternidad.

En relación con la no remisión para exámenes de egreso, afirmó que en la parte final de la notificación de la no prórroga del contrato, esto es en el párrafo cinco se indica que "si transcurrido cinco (5) días a partir de esta notificación, no se presenta donde el medico respectivo para la práctica del examen, se entenderá que se niega y renuncia a llevar a cabo dichas evaluaciones, según el artículo 57; numeral 7 del Código Sustantivo De Colombia"; y aun así la trabajadora no se presentó; segundo, de la misma manera se realizó la remisión de Exámenes de Egreso de fecha 06 de julio

del 2022, documento que fue firmado por la trabajadora Sra. Amada Gómez Pérez el día 10 de julio de 2022; sin embargo, pasado el tiempo, la trabajadora no se practicó los exámenes.

Concluyó afirmando que, la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA", actuó en derecho y acorde a la legislación laboral, pues la no prórroga del contrato se da por cambios y necesidades operativas y no por discriminación o consecuencia del estado de embarazo de la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, puesto que la empresa no tenía conocimiento de su estado de gestión sino hasta que presento la historia clínica, cuando ya se había terminado el vínculo laboral con la trabajadora.

3. Respuesta de la accionada: GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL.

A través de apoderado judicial, la empresa GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL, dio respuesta a la demanda, solicitando no amparar los derechos fundamentales deprecados, aduciendo que su representada no ha incurrido en ningún tipo de vulneración de los derechos aquí invocados por la accionante, ni por acción, ni omisión, ni de manera directa e indirecta, teniendo en cuenta que, en ningún momento, su poderdante ha tenido alguna relación laboral o de cualquier índole con la tutelante y, por ende, desconoce de todos los hechos mencionados.

Explicó que entre GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA - READCOL LTDA se suscribió una orden de servicio de vigilancia y seguridad para la custodia de los activos e intereses de la Empresa dispuestos en los campos del Valle Magdalena Medio con el No. 1200001539-1200001540- 1200001545 el cual inicio el 1° de marzo de 2021 y finalizará el 28 de febrero de 2024.

Por lo anterior, solicitó la declaratoria de falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que esa entidad no ha incurrido en ningún tipo de vulneración de derechos invocados.

4. Respuesta del Vinculado, MINISTERIO DE TRABAJO.

Debidamente notificado de la acción de tutela, el director de la territorial del Cesar del Ministerio del Trabajo, dio respuesta solicitando la declaratoria de improcedencia de la misma en relación con el Ministerio, por falta de legitimación por pasiva, solicitando por ende su desvinculación, en razón a que dicha entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esta entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte del Ministerio, bien sea por acción u omisión de vulneración o amenaza, de derecho fundamental alguno.

Respecto al despido de una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, transcribió las reglas jurisprudenciales aplicadas en tal condición, e hizo referencia a la sentencia SU-070 del 2013 indicando que es necesario solicitar la autorización del inspector de trabajo para que autorice o no el despido, en razón a que la misma se configura como un a presunción legal, tramite dentro del cual dicha autoridad laboral administrativa constata las circunstancias de terminación del vínculo laboral que permita evidenciar la ocurrencia de un despido justo, y por ende el juez constitucional puede definir con fundamento en el caso en concreto y la jurisprudencia unificada del máximo tribunal constitucional.

Refirió igualmente la improcedencia de la acción de tutela por el incumplimiento del principio de subsidiariedad como requisito para la procedencia de la acción, toda vez que frente al caso en concreto existe otro medio de defensa ante la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laborales y de seguridad social.

II.PRUEBAS

A continuación, se relacionan las más relevantes que obran en el expediente:

1. A favor de la parte Accionante:

- Copia de la historia clínica del 21/08/2022, del 12/10/2022 y del del 01/11/2022, así como los exámenes realizados.

2. A favor de la parte Accionada RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA “READCOL LTDA”.

- Copia de la cedula del representante legal.
- Certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.
- Contrato de trabajo de fecha 03 de abril de 2022.
- Copia de notificación de no prórroga del contrato firmada por la trabajadora.
- Copia de Captura de notificación a través del aplicativo de WhatsApp.
- Copia de Hoja de vida de la accionante.
- Copia de orden de Remisión para Exámenes de Egreso, suscrita por la accionante de fecha 10 de julio de 2022.
- Copia de historial clínico del 11 de agosto de 2022.
- Copia de Respuesta de PQR realizada el 17 de agosto de 2022.
- Copia de recibido de PQR del 12 de agosto de 2022.
- Copia de envío de respuesta de PQR el 18 de agosto de 2022.
- Copia de liquidación de contrato de trabajo del 09 de septiembre de 2022.
- Acta de Terminación y liquidación del contrato.
- Certificación laboral del 09 de septiembre de 2022.
- Comprobante de pago de agosto de 2022.
- Comunicación del 20 de septiembre de 2022.
- Copia de captura de notificación por aplicativo de WhatsApp desde el 31 de agosto; el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre.

3. A favor de la parte Accionada GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL:

- Certificación de GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL a CPVEN - SUCURSAL COLOMBIA expedida el 17 de noviembre de 2022.

III. DECISIÓN JUDICIAL OBJETO DE IMPUGNACIÓN

1. Decisión de Primera Instancia.

El Juzgado de primera instancia mediante providencia del 24 de noviembre de 2022, resolvió negar por improcedente la acción interpuesta por la accionante, al considerar que la controversia que generó la presente acción

de tutela debe ser resuelta por la Jurisdicción Laboral en su momento, jurisdicción que es la competente para conocer de la misma, haciendo referencia en todo caso, a que la entidad accionada no tenía conocimiento de su estado de embarazo al momento en que le dio aviso de la terminación de su contrato laboral, lo que conlleva a que no resulte procedente excepcionalmente la acción.

2. Impugnación.

Inconforme con la decisión adoptada, la accionante presentó impugnación solicitando la revocatoria del fallo de primera instancia, y que, en consecuencia, se concediera el amparo de sus derechos fundamentales deprecados y accediera a cada una de las pretensiones de la demanda.

Indicó, que el A-quo, no había dictado un fallo que no se ajusta a los hechos y antecedentes que motivaron la tutela ni al derecho impetrado, por error de hecho y de derecho, los cuales concluyeron en un defecto fáctico en el examen y consideración de la presente acción constitucional.

Alegó, que en su caso en concreto se trata de una trabajadora que se encontraba en estado de debilidad manifiesta, a quien se le da por terminado unilateralmente su contrato de trabajo sin la autorización del Ministerio del Trabajo, que se encontraba en estado de embarazo al momento de su despido, y que, por tal motivo, vio amenazado el goce efectivo de sus derechos a la salud y vulnerado su derecho al mínimo vital.

Adujo que la empresa GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL, es solidariamente responsable en el presente asunto debido a la responsabilidad solidaria entre contratista y beneficiario de la obra o labor contratada, artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por tanto, solicitó que se considerara que al momento en que se puso fin a su contrato laboral, se encontraba en estado de embarazo con siete semanas de gestación, por lo que debía aplicarse la presunción según la cual la desvinculación se originó en una situación discriminatoria, pues en contravención del principio de solidaridad que debe mediar las relaciones laborales, se optó por terminar el contrato de trabajo en un momento en que era vital contar con un sustento económico, debido a que es madre cabeza de familia y madre de otro menor de edad.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURIDICOS.

1. Competencia.

Esta agencia judicial es competente para resolver la impugnación presentada contra el fallo proferido por el juzgado de primera instancia; lo anterior, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

2. Planteamiento del problema jurídico.

Teniendo en cuenta los hechos y pruebas recaudadas durante el presente trámite, así como la inconformidad del recurrente, corresponde al suscrito funcionario determinar: ¿Si la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA “READCOL LTDA”, vulneró los derechos fundamentales deprecados por la accionante, con la terminación unilateral de su contrato de trabajo a pesar de encontrarse en estado de gravidez? Previo a lo cual se deberá establecer si se encuentran acreditados los requisitos de procedencia de la acción de tutela en el caso objeto de estudio, respuesta con la que a su vez logrará determinar si la decisión contenida en la sentencia de primera instancia que resolvió negar por improcedente el amparo, se encuentra ajustada a derecho.

Para resolver el anterior problema jurídico, el despacho fundamentará su decisión en la reiterada jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional sobre i) el fundamento constitucional de la protección de las mujeres embarazadas; ii) el contenido de la protección del fuero de maternidad y las reglas generales aplicables a dicha garantía; y iii) la Sentencia SU-070 de 2013. El precedente vinculante en materia de protección laboral reforzada a las mujeres embarazadas; para luego entrar al caso en concreto, iniciando con,

(i) Fundamento constitucional de la protección de las mujeres embarazadas.

11. Desde sus primeros años, la Corte Constitucional ha reconocido que la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación

y la lactancia es un mandato superior que se deriva principalmente de cuatro fundamentos constitucionales:

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

(ii) La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral, la cual ha sido destacada por esta Corporación en reiteradas oportunidades. El fin de la salvaguarda en este caso es impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia. De este modo, el fuero de maternidad, encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en estado de embarazo ha sido ampliamente desarrollada por numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC) (artículo 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (artículos 20 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) (artículos 2° y 6°), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará–

(artículos 4° y 6°) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículo 11). Así mismo, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son un referente especialmente relevante en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo.

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

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

Así mismo, la Sentencia SU-070 de 2013 señaló que *“la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es”*.

Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente. En este sentido, la jurisprudencia

constitucional ha afirmado que la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia.

(iv) Por último, la relevancia de la familia en el orden constitucional es una justificación adicional de la especial protección de la mujer gestante y lactante.

12. En consecuencia, los fundamentos constitucionales a los cuales se ha aludido cimientan la especial protección que deben recibir las mujeres durante la gestación y la lactancia la cual, en el ámbito laboral, se materializa en el fuero de maternidad, entre otras garantías. No obstante, es preciso resaltar que los cuatro principios que sustentan la garantía del fuero de maternidad se encuentran relacionados de forma inescindible y se han estructurado históricamente a partir de la salvaguarda del derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo.

En efecto, la garantía de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres en estado de embarazo o en el periodo de lactancia constituye una acción afirmativa en favor de aquellas que responde a la desventaja que afrontan, pues deben soportar los mayores costos de la reproducción y de la maternidad, los cuales tradicionalmente son asumidos únicamente por las mujeres.

Además, estas deben ausentarse temporalmente de su cargo para ejercer la maternidad, especialmente las primeras labores de cuidado de los niños recién nacidos. Ello, a su turno, representa un desincentivo para el empleador, pues la contratación de mujeres que ejerzan ambos roles simultáneamente (el de trabajadora y el reproductivo) se ha percibido por algunos como un detrimento del objetivo productivo y eficiente de una empresa. Por tanto, el ejercicio del rol reproductivo implica una desventaja para las mujeres en el mercado laboral.

...16. Como se evidencia a partir del anterior recuento normativo, la estabilidad laboral reforzada para las trabajadoras en estado de gestación es una respuesta a la discriminación histórica que han afrontado las mujeres en el ámbito laboral, quienes fueron y aún son despedidas por causa del embarazo. Así, en razón de la situación de desventaja histórica a la que ha sido sometida la mujer trabajadora –el despido en razón del embarazo–, el fuero de maternidad se encamina a potenciar su estabilidad en el trabajo y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su rol reproductivo.

(ii) El contenido de la protección del fuero de maternidad y las reglas generales aplicables a dicha garantía.

La protección del **fuero de maternidad** (concepto que, por supuesto, incluye al fuero de lactancia) se ha incrementado progresivamente, en cumplimiento de los mandatos de la Constitución Política. Así, el fuero de maternidad es una regulación legal que materializa el principio de estabilidad en el trabajo (particularmente para las mujeres gestantes), el mandato de igualdad y el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

En la actualidad, el fuero de maternidad se encuentra previsto primordialmente en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales contienen distintas medidas de protección:

(i) el numeral 1° del artículo 239 del CST impone una **prohibición general de despido a las mujeres** por motivo de embarazo o lactancia y precisa que dicha desvinculación únicamente puede realizarse con *“la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”*;

(ii) en consonancia con la norma anterior, el artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo *“o los tres meses posteriores al*

parto”, el empleador necesita **la autorización del inspector del trabajo**, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Así mismo, este permiso de desvinculación sólo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST.

(iii) el numeral 2° del artículo 239 del CST establece una **presunción**, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto **tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia**.

(iv) el numeral 3° del artículo 239 del CST prevé una **indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo** (o del alcalde municipal según el caso), la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo.

(v) el numeral 4° del artículo 239 del CST indica que, si la mujer trabajadora no ha disfrutado del descanso remunerado que corresponde a su licencia de maternidad, *“tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia”*. En otras palabras, cuando por alguna *“razón excepcional”* exista alguna interrupción total o parcial del período de descanso remunerado al cual tiene derecho, **se debe efectuar el pago correspondiente a la licencia de maternidad** durante dicho término.

(vi) finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, **sanciona con la ineficacia** *“el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos”*, es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.

Por tanto, aunque la presunción según la cual la terminación del contrato se debió a la condición de gestante culmina transcurrido el tercer mes posterior al parto, la protección a la trabajadora lactante se mantiene. Así, durante las semanas siguientes a dicho período, mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada **en los términos del artículo 241 del CST**, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo.

En consecuencia, el fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación.

Asimismo, en **sentencia SU-070 de 2013** la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia sobre la materia y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto, estableciendo dos reglas principales en relación con esta materia:

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo **procede cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional:

- (a) la existencia de una relación laboral o de prestación y;
- (b) que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, ***en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.***¹

(ii) No obstante el **alcance de la protección**, se debe determinar a partir de dos factores:

- (a) el conocimiento del embarazo por parte del empleador y; (b) la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.***

¹ Aparte subrayado y en negrita por el despacho.

En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada en la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada.

De este modo, pueden existir distintos tipos de medidas entre las cuales se encuentran: el reintegro de la trabajadora, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, las indemnizaciones previstas en el CST, la obligación de reconocer las cotizaciones durante el período de gestación y hasta que la empleada tenga derecho a la licencia de maternidad, entre otras.

...Toda vez que la relación laboral de la accionante en el caso objeto de estudio estuvo regida por un contrato de trabajo a término fijo, la Sala destacará la postura jurisprudencial vigente acerca de aplicación de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad en ese tipo de contrato. Al efecto, las consideraciones de la sentencia SU-075 de 2018 en la materia se pueden sintetizar en la siguiente tabla².

| Contrato a término fijo | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| El empleador tuvo conocimiento sobre el estado de embarazo | El empleador no tuvo conocimiento sobre el estado de embarazo | Existe duda acerca de si el empleador tuvo conocimiento del estado de embarazo |
| 1. Cuando la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: en este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el | Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la | Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST ¹³⁷¹ . No obstante, en |

² Aparte tomado de la sentencia T-022 de 2022.

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.</p> <p>2. <i>Cuando la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado:</i> en este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.</p> | <p>estabilidad laboral reforzada.</p> | <p>todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

63. De lo anterior, la Corte encuentra que al analizar la presunta vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad es necesario determinar los siguientes tres aspectos: (i) la modalidad contractual que rige la relación laboral, (ii) el grado de conocimiento del empleador acerca del estado de embarazo o lactancia de la trabajadora y, de ser el caso, (iii) determinar las medidas de protección admitidas por la jurisprudencia constitucional.

64. En conclusión, el ordenamiento jurídico colombiano le reconoce a las mujeres en estado de gravidez o lactancia un interés superior. Esta especial protección jurídica en el ámbito laboral se traduce en el denominado fuero de maternidad, a partir del cual el empleador no puede despedir a la trabajadora que se encuentre en las condiciones mencionadas mientras dura el embarazo y luego durante la lactancia, sin autorización del Ministerio del Trabajo y solo ante la configuración de una justa causa.

(iii) La Sentencia SU-070 de 2013. El precedente vinculante en materia de protección laboral reforzada a las mujeres embarazadas.

23. Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la **Sentencia SU-070 de 2013**^[164],

a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia:

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo **procede cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente:

- (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;
- (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

(ii) No obstante, el **alcance de la protección** se debe determinar a partir de dos factores:

- (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y
- (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

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

25. De este modo, pueden existir distintos tipos de medidas entre las cuales se encuentran: (i) el reintegro de la trabajadora; (ii) el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir; (iii) las indemnizaciones previstas en el CST; (iv) la obligación de reconocer las cotizaciones durante el período de gestación y hasta que la empleada tenga derecho a la licencia de maternidad, entre otras.

26. Sobre el particular, cabe resaltar que la Corte Constitucional ha establecido que la protección a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres se concreta, en principio, mediante el reintegro o la

renovación del contrato de trabajo (según el caso). No obstante, también ha señalado que la salvaguarda de la alternativa laboral de las mujeres gestantes y lactantes también se protege “desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del(a) recién nacido(a)”^[167].

Por consiguiente, “cuando es improcedente el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad”^[168].

A continuación, la Sala abordará respectivamente cada uno de los aspectos que determinan el alcance de la protección a las mujeres en estado de gestación o de lactancia.

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

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

Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido que si el empleador tuvo noticia del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina una “**protección integral y completa**, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo”^[170]. En contraste, la ausencia de conocimiento da lugar a una “**protección más débil**, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como

un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido” ^[171].

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

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

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

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

La Sala Plena resalta que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador. Por

consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del **principio de libertad probatoria**. De este modo, es indispensable señalar que **no existe una tarifa legal** para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros.

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

3. El caso concreto.

Se tiene que AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, presentó acción de tutela contra las empresas GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada, alegando que habían sido vulnerados por las entidades accionadas al terminar unilateralmente su contrato de trabajo, pese a encontrarse en estado de gravidez.

Al respecto, el despacho procedió a revisar las manifestaciones e informes rendidos por las partes, contrastándolos con las pruebas arrimadas al expediente, con las que se pudo corroborar lo siguiente:

- Que AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, celebró con la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA contrato laboral en la modalidad de termino fijo.

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|  Contrato de Trabajo | F-RRHH - 0021 |
| | Version: 03 |
| | Vigencia: 10/01/2022 |
| | Edic.: PT-Rev PT Apr RB / ON FILE |

CONTRATO A TÉRMINO FIJO IGUAL O INFERIOR A 30 DÍAS No 569

| DATOS DEL EMPLEADOR | |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NOMBRE DEL EMPLEADOR | RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA" |
| NIT | 830065991-4 |
| NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL | DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA |
| DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR | Calle 20 # 7-61 Barrio las orquídeas Cel: 3175249675 |
| DATOS DEL EMPLEADO | |
| NOMBRE DEL TRABAJADOR | Amada Sandrith Gómez Pérez |
| CEDULA DEL TRABAJADOR | 1.003.091.432 de San Martín Cesar |
| DIRECCION DEL TRABAJADOR | Vereda la Banca Tarcarama |
| TELÉFONO | 3153622285 |
| CORREO | amadasandrithg@gmail.com |
| ESPECIFICACIONES DEL CONTRATO | |
| CARGO U OFICIO A DESEMPEÑAR | GUARDA DE SEGURIDAD |
| SALARIO MENSUAL | \$43.290 valor jornal 8 horas ordinarias (El salario mensual que se le cancelara será por el total jornales laborados durante el mes sin que exceda la jornada básica legal). |
| FORMA DE PAGO | Mensual |
| FECHA DE INICIO DE LABORES | 03 de abril de 2022 |
| FECHA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO | 02 de mayo de 2022 |
| CIUDAD DONDE SE CONTRATA | San Martín, Cesar |

En el municipio de San Martín del departamento del Cesar a los 03 de abril del año, se reunieron los señores, **DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA** representante legal de San Martín/Cesar, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.003.091.432 de San Martín/Cesar, c/caramonga/Santander, quien para todos los efectos legales dentro del presente contrato actuara a nombre y representación de RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA", que se identifica con el NIT 830065991-4.

- Que el 06 de julio de 2022 la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA., notificó a la accionante que no se prorrogaría por más tiempo su contrato laboral; por lo anterior, este tendría vigencia hasta el dos (02) de agosto del 2022 y programó el 03 de agosto del 2022 para la realización del examen de egreso:

Ciudad: San Martín, Cesar
Fecha: 06 de julio de 2022

Señor (a)
Amada Sandrith Gómez Pérez
C.C. 1.003.091.432 de San Martín Cesar
Cargo: Guarda de seguridad

ASUNTO: Evaluación Médica Ocupacional

Cordial saludo,
La presente es con el fin de invitarlo formalmente a la realización de la evaluación médica ocupacional, la anterior con el fin de incluirlo dentro de nuestro diagnóstico de condiciones de salud según lo define la Resolución 1015 de 1989 y Resolución 2346 de 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, el Trabajo Decretal 1072 de 2015 numeral 6, establece el carácter OBLIGATORIO de tener la documentación completa y vigente dentro de los cuales exige el certificado de salud médico laboral vigente.

Es por tal motivo, en esta ocasión y para mayor comodidad de usted deberá asistir el día 03 del mes de agosto del 2022, a las 7:00 am a la IPS y/o el médico laboral responsable de sus exámenes, que será VITALSAN IPS ubicada en la Cr 9 # 21 04 Br. La cumbre en San Martín, Cesar, quien designará los profesionales idóneos y lugares acondicionados para las siguientes pruebas médicas:

| TIPO DE EXAMEN OCUPACIONAL | | |
|---------------------------------------------|---|--------------------------------------|
| Examen médico de Ingreso | | Examen médico Periódico |
| Examen médico de Egreso | X | Examen médico de Rehabilitación |
| Examen médico Pre-Inspección | | Examen médico por cambio ocupacional |
| PROFESIOGRAMA | | |
| VALORACIÓN MÉDICA CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR | | X |
| AUDIOMETRÍA | | X |
| OPTOMETRÍA | | X |
| CUADRO HEMÁTICO | | X |
| URICEMIA | | X |
| PERFIL LIPÍDICO | | X |
| PRUEBAS DE FUNCIÓN HEPÁTICA (AST, ALT) | | X |
| ESPIROMETRÍA | | X |

Agradecemos de ante mano su atención, puntualidad y asistencia.
Si transcurrido cinco (5) días a partir de su retro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente, se entenderá que se niega y renuncia a llevar a cabo dichas evaluaciones, según el artículo 57, numeral 7 del código sustantivo de Colombia.

Atentamente,

Nedy Navarro Pérez
Auxiliar Recursos Humanos
READCOL LTDA

Recibe
Firma: Amada Gomez
Nombre Completo: Amada Gomez
Dirección: la banca
Teléfono: 3173262629
Correo Electrónico: amadasandrithg@gmail.com
Fecha: 10-07-2022

- Que AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, interpuso acción de tutela con el fin de que le fuesen protegidos sus derechos fundamentales, y que se le ordenara a la accionada reconocer y pagar los porcentajes de

seguridad social, los salarios dejados de percibir desde la fecha en la que fue retirada de su cargo, hasta su reintegro, entre otros aspectos.

- Que la acción de tutela fue conocida por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Martín, Cesar, siendo definida mediante sentencia del 24 de noviembre de 2022, en la que se declaró improcedente el amparo deprecado por la accionante al considerar que la acción de tutela no constituye el mecanismo idóneo para controvertir la decisión en cuestión.
- Que la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, impugnó la sentencia, solicitando la revocatoria del fallo de primera instancia, por cuanto no se ajusta a los hechos y antecedentes que motivaron la tutela ni al derecho impetrado, por error de hecho y de derecho, los cuales concluyeron en un defecto fáctico en el examen y consideración de la acción constitucional. Además, alegó que, en su caso en concreto se trata de una trabajadora que se encontraba en estado de debilidad manifiesta, a quien se le da por terminado unilateralmente su contrato de trabajo sin la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se encontraba en estado de embarazo, y que, por tal motivo, ve amenazado el goce efectivo de sus derechos a la salud y vulnerado su derecho al mínimo vital.

Observado lo anterior, se puede concluir, que se encuentran superados los requisitos de procedencia de la acción de tutela, como son la legitimación en la causa por activa y por pasiva, de inmediatez por no haberse superado ni seis (06) meses luego de la desvinculación laboral de la accionante antes de la presentación de la demanda, y el de subsidiariedad, puesto que a pesar de tratarse de una controversia de naturaleza laboral, la jurisprudencia ha indicado que la acción de tutela procede cuando el mecanismo principal establecido en el ordenamiento jurídico no resulte idóneo o eficaz para la protección de derecho, y el examen de procedencia es menos estricto cuando se trate de sujetos de especial protección constitucional, circunstancia en cabeza de la accionante quien aseveró encontrarse en estado de embarazo al momento de presentar la demanda, es decir, en noviembre del año inmediatamente anterior.

Ahora bien, al analizar de fondo las condiciones jurisprudenciales para determinar si en el presente asunto se vulneraron los derechos

fundamentales de la accionante, y establecer si a la accionante le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, se tiene que entre la accionante y la empresa se sostuvo un contrato a término fijo, e igualmente no hay prueba alguna en la que se enrostre que la entidad accionada tenía conocimiento de su estado de embarazo al momento en que le dio aviso de la terminación de su contrato laboral a término fijo, en el mes de julio del 2022, ni al hacerse efectivo el despido, pues se observa que ni siquiera en esa fecha la accionante lo había advertido, por consiguiente, no resulta procedente a juicio de este funcionario, conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto antes de finalizar la relación laboral, el empleador no tuvo conocimiento del estado de embarazo de la accionante. Igualmente no hay duda que la empresa indicó la fecha, y lugar donde la trabajadora debía dirigirse para el examen de egreso, sin que conste la asistencia al mismo por la accionante.

Clarificado lo anterior, obsérvese que el despido se dio por la no prórroga del contrato de trabajo, el cual era un contrato de trabajo en la modalidad de término fijo, como se puede evidenciar en los anexos aportados por la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, por lo anterior, se puede concluir que el despido de GÓMEZ PÉREZ no se dio por motivos discriminatorios al encontrarse en estado de embarazo, sino por la no prórroga de su contrato de trabajo, lo cual es una facultad del empleador y además que como se mencionó en líneas anteriores, la empresa no tenía conocimiento del estado de gravidez de la accionante si no hasta después de terminada su relación laboral, situación que deviene por ende en la no vulneración de los demás derechos alegados, máxime que ni se afirma ni se evidencia del material probatorio, que la accionada hubiere incumplido con sus obligaciones monetarias, como es el pago de salarios, liquidación y demás acreencias laborales.

En conclusión, se debe decir, que la respuesta al problema jurídico planteado resulta negativa, en el sentido de que habiéndose acreditados los requisitos de procedencia, no se halla vulneración alguna de los derechos fundamentales, razones suficientes para revocar el fallo recurrido, que

inicialmente había declarado la improcedencia de este mecanismo judicial, para negar de fondo el amparo de los derechos fundamentales alegados³.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Civil del Circuito de Aguachica, Cesar, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

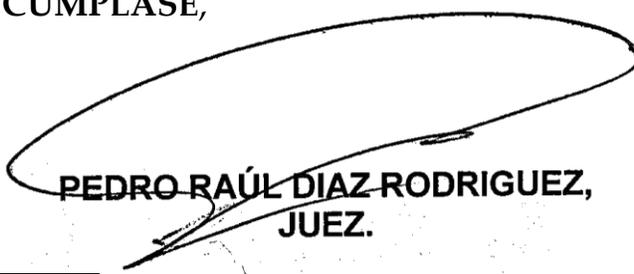
RESUELVE:

PRIMERO: **REVOCAR** la providencia proferida el 24 de noviembre del año en curso, por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Martín, Cesar, que declaró la improcedencia de la acción, y en su lugar, **DENEGAR** el amparo de los derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, VIDA, INTEGRIDAD PERSONAL, DIGNIDAD HUMANA, TRABAJO, IGUALDAD, SALUD, y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA en cabeza de la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, al no encontrarlos vulnerados por las empresas GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA- READCOL LTDA.

SEGUNDO: Comuníquese la presente decisión a las partes, por el medio más expedito posible.

TERCERO: Ejecutoriado el presente proveído, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


PEDRO RAÚL DÍAZ RODRIGUEZ,
JUEZ.

³ Respecto de la diferencia entre negación e improcedencia como sentidos del fallo, en la sentencia T-883-08, la Corte Constitucional señaló que “Denegar la acción implica un análisis de fondo, mientras que la improcedencia supone la ausencia de los requisitos procesales indispensables para que se constituya regularmente la relación procesal o proceso y el juez pueda tomar una decisión de fondo sobre el asunto sometido a su consideración”.

San Martin Del Cesar, 18 de noviembre de 2022

Señores.

JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE SAN MARTÍN, CESAR

San Martin - Cesar

E.

S.

D.

PROCESO: CONTESTACIÓN DE ACCIÓN TUTELA
RADICADO: 20-770-04-89-001-2022-00356
ACCIONANTE: AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ
ACCIONADO: GRAN TIERRA ENERGY – **RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA**

DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA, persona mayor de edad, vecino de San Martín/Cesar, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.098.633.233 expedida en Bucaramanga/Santander quien para todos los efectos legales dentro de la contestación de la acción de tutela actuara a nombre y representación legal de **RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA"**, que se identifica con el Nit.830065941-4 y encontrándome en el término procesal para hacerlo, respetuosamente, manifiesto a su honorable despacho judicial contestar la acción de tutela de la referencia en los siguientes términos:

I. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS HECHOS DE LA TUTELA

PRIMERO: NO ES CIERTO COMO SE INDICA, puesto que, si bien se suscribió un contrato de trabajo el 3 de abril de 2022, el mismo fue término fijo tal como se evidencia en la copia del contrato anexo en la presente contestación, y no por obra o labor como lo manifiesta erróneamente la accionante.

SEGUNDO: PARCIALMENTE CIERTO, de conformidad con el parágrafo quinto y subsiguientes de la cláusula tercera del contrato de trabajo, hace referencia a que "la labor se desarrollara en los centros o puestos de trabajo empresa READCOL; municipio de San Martín, departamento de Cesar, aunque el lugar de trabajo será el indicado por el jefe inmediato, según los requerimientos de la empresa" lo anterior, indica que el servicio se prestaría donde el empleador lo requería y como es un contrato a término fijo, no limita que se preste el servicio en un lugar y/o cliente determinado, que para el caso en concreto, la guarda presto el servicio por

con la operadora Gran Tierra Energy, con jornadas de trabajo establecidas en el código sustantivo de trabajo.

TERCERA: NO ES CIERTO, toda vez que el día seis (06) de julio del hogaño, se notificó a la trabajadora que no se prorrogaría por más tiempo el contrato; por lo anterior, este tendría vigencia hasta el dos (02) de agosto del 2022. En consecuencia, la comunicación de la no prórroga se realizó por medio físico y a través del aplicativo de WhatsApp, tal como se evidencia en el anexo 4 y 5 de esta contestación.

En ese orden de ideas, para esa fecha, esto es el dos (02) de agosto de 2022, se hizo efectivo la terminación del contrato por cumplimiento de los términos, de la misma manera, no se programó a más actividades y la trabajadora no siguió prestando los servicios como de guarda de seguridad.

Asimismo, se debe dejar constancia que el número de celular de la guarda por el cual se notificó, es el mismo que indico la trabajadora en la hoja de vida del formato minerva. (Anexo 6. Copia de la hoja de vida).

CUARTO: No es cierto, de conformidad con las siguientes pruebas; primero, en la parte final de la notificación de la no prórroga del contrato, esto es en el párrafo cinco se indica que "si transcurrido cinco (5) días a partir de esta notificación, no se presenta donde el medico respectivo para la práctica del examen, se entenderá que se niega y renuncia a llevar a cabo dichas evaluaciones, según el artículo 57; numeral 7 del código sustantivo de Colombia"; y aun así la trabajadora no se presentó; segundo, de la misma manera se realizó la remisión de Exámenes de Egreso de fecha 06 de julio del 2022, documento que fue firmado por la trabajadora Sra. Amada Gómez Pérez el día 10 de julio de 2022; sin embargo, pasado el tiempo, la trabajadora no se practicó los exámenes. (Anexo 7. copia de remisión de exámenes de egreso).

QUINTO: NO ME CONSTA, tal como se evidencia en la historia clínica aportada por la accionante. Sin embargo, toda vez que, la historia clínica es un documento privado al cual solo tiene acceso el titular de la información. Sin embargo, se debe resaltar que, de acuerdo con lo informado en el hecho y las pruebas allegadas por la accionante, para el 12 de octubre del año 2022 la Sra. Amada Sandrith Gómez Pérez, NO TENÍA ningún vínculo laborar con la empresa READCOL LTDA, es más, habían transcurrido más de 2 meses de la finalización de la relación laboral.

SEXTO: NO ME CONSTA, toda vez que, la historia clínica es un documento privado al cual solo tiene acceso el titular de la información. Sin embargo, se debe resaltar que, de acuerdo con lo informado en el hecho y las pruebas allegadas por la accionante, para el 29 de agosto del año 2022 la Sra. Amada Sandrith Gómez Pérez, NO TENÍA ningún vínculo laborar con la empresa READCOL LTDA, por lo

cual, la Compañía no tuvo conocimiento previo a la terminación de alguna condición que imposibilitara la terminación del contrato de trabajo.

SEPTIMO: Parcialmente cierto, toda vez que la Sra. Amada Sandrith Gómez Pérez si radico copia de la historia clínica, el pasado doce (12) de agosto del hog año, tal como consta en la copia de recibido. (Anexo 8). Posteriormente se dio respuesta a la PQR el día 17 de agosto de este año, en el cual se indicaron las circunstancias, se analizó los hechos, las pretensiones, así como también se realizó las gestiones e investigaciones para establecer, si durante la vigencia del contrato laboral la trabajadora de manera verbal o a través de algún medio, sea magnético, correo, físico, entre otros, había informado a la empresa que se encontraba en estado de embarazo, el cual no se encontró ningún tipo de reporte, ni testimonio de los trabajadores que indicara de alguna manera haber comunicado a la empresa de su estado de gestación. (Anexo 9. Copia de respuesta PQR).

Como quiera que, no fue procedente la solicitud, se continuo con los trámites correspondientes para la terminación del contrato, esto es liquidación, paz y salvo, entrega de planilla de los turnos entre otros. Sin embargo, la Sra. AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ desde el 31 de agosto; el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre se solicitó de manera respetuosa que se acercara a las instalaciones de la oficina de la empresa con el fin de compartir los documentos de liquidación del contrato y la Sra. AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ y proceder con la firma de estos; no obstante, se rehusó a presentarse, en atención a la negativa, se le informo a través del aplicativo de WhatsApp los valores que iban a ser cancelados serían trasladados y/o consignados a la cuenta judicial del juzgado, tal como se evidencia en el (Anexo 10 capture de pantalla de conversación por whatsapp).

Ahora bien, la Sala Plena de la Corte Constitucional en la **Sentencia SU075/18**, al revisar tres expedientes de tutela, ha reafirmado, inicialmente, la importancia de garantizar la estabilidad laboral de las trabajadoras en estado de gestación y durante la lactancia, como medida para evitar la discriminación de las mujeres en el trabajo.

De ahí que, para poder despedir a una trabajadora, cuyo embarazo sea conocido por el empleador, **este debe acudir previamente al inspector del trabajo** o en su defecto debe contar con la autorización del ministerio del trabajo.

Sin embargo, la honorable Corte en la **Sentencia SU075/18**, indico que cuando el empleador desconoce el embarazo y el contrato laboral termina **no se puede alegar que existe discriminación y, por ende, no se aplica el fuero de maternidad.**

El alto tribunal, en la sentencia de unificación fallada descrita en el párrafo anterior, ha considerado que **resulta excesivo exigir a los empleadores que**

reintegren al empleo, paguen la licencia de maternidad y las cotizaciones a la seguridad social de trabajadoras que fueron despedidas sin que se supiera acerca de su estado de gravidez.

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

Teniendo presente lo anterior, se puede establecer que la trabajadora le fue notificado la terminación del contrato el 06 de julio de 2022, cuando el empleador desconocía su estado de embarazo y para el día 02 de agosto de 2022 en el momento que se dio efectivo la terminación del contrato, la empresa desconocía su condición de madre gestante, lo que se entiende que la finalización del vínculo laboral se establece por la finalización del término del contrato y se configura una causal de justa causa y no una conducta de discriminación por el estado de embarazo de la trabajadora y como consecuencia tampoco daría a lugar a aplicar el fuero de maternidad.

Por lo expuesto, la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA "READCOL LTDA", actuó en derecho y acorde a la legislación laboral, pues la no prórroga del contrato se da por cambios y necesidades operativas y no por discriminación o consecuencia del estado de embarazo de la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, Puesto que la empresa no tenía conocimiento de su estado de gestión sino hasta que presentó la historia clínica, cuando ya se había terminado el vínculo laboral con la trabajadora.

II. EN CUANTO A LAS PRETENSIONES

PRIMERO: Me opongo a las pretensiones de la parte actora, porque no le asiste los derechos invocados, toda vez que no se cumplió con los requisitos establecidos en la **Sentencia SU075/18**, específicamente "**El conocimiento del embarazo por parte del empleador**". Para dar aplicabilidad a la estabilidad laboral reforzada.

SEGUNDO: Solicito al despacho negar el amparo por improcedente toda vez que existen los mecanismos ordinarios para las reclamaciones efectuadas por el accionante, así como hace referencia al fuero de maternidad.

TERCERO: Me opongo a esta pretensión, en razón a que no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad, cuando se ha desconocido durante todo el vínculo laboral la existencia del estado de gestación de la trabajadora. (Sentencia SU075/18).

CUARTO y QUINTO: Me opongo a las pretensiones del accionante, toda vez que no existió el despido sin justa causa, y mucho menos se debió solicitar la autorización del ministerio de trabajo para la terminación del vínculo laboral, porque se dio aplicabilidad del artículo 61 literal C "Por expiración del plazo fijo pactado". Y para la fecha no se tenía conocimiento por parte del empleador del estado de gestación de la trabajadora, sino 10 días después de haber terminado el vínculo contractual.

SEXTO: Me opongo a esta pretensión, porque se actuó con base a los postulados y los términos ley.

III. Fundamentos de Derecho

Lo anterior, tiene fundamento en la ley y la jurisprudencia sobre la obligación de la trabajadora de notificar previamente a la terminación del contrato de trabajo, pues la notificación del estado de embarazo luego de terminado el contrato de trabajo no tiene efecto jurídico. Entre estas, se encuentra: la sentencia 46731 del 28 de mayo de 2015 que reza;

"Lo anterior, por cuanto la protección a la maternidad -a menos que se trate de un hecho notorio, que no lo fue en este asunto-, se contrae al ciclo comprendido entre la notificación del estado de gestación, la licencia de maternidad y los períodos legales de descanso, luego no resulta acertado pretender que el despido efectuado por la empresa a la trabajadora, antes de conocer su embarazo, le otorgue fuero de maternidad, así la liquidación definitiva de prestaciones se haya efectuado de manera posterior -circunstancia que por demás, se itera, no se evidencia de la instrumental denunciada-, pues ello no desvirtúa que el rompimiento del vínculo se dio con desconocimiento de la gestación".

En ese sentido, es obligación por parte de la trabajadora de notificar al Empleador de manera previa a la terminación, sobre su estado de embarazo.

IV. Anexos / Pruebas

- 1.** Copia de la cedula del representante legal
- 2.** Cámara de comercio
- 3.** Copia del contrato firmado el 03 de abril de 2022
- 4.** Copia de Notificación de No prórroga del contrato firmada por la

trabajadora.

5. Copia de Captura de notificación a través del aplicativo de WhatsApp
6. Copia de Hoja de vida formato minerva, donde se demuestra el número de telefono de la trabajadora.
7. Copia de Remisión de Exámenes de Egreso.
8. Copia de recibido de PQR del 12 de agosto de 2022
9. Copia de Respuesta de PQR realizada el 17 de agosto de 2022
10. Copia de envío de respuesta de PQR el 18 de agosto de 2022
11. Copia de liquidación y demás
12. Copia de captura de notificación por aplicativo de WhatsApp desde el 31 de agosto; el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre.

V. Notificaciones

Para efecto de notificación personal y escrita dirigirla a la siguiente dirección, Carrera 6 # 15 – 31, teléfono 350 7842055 correo gerencia@readcol.com o rrhh@readcol.com

Gracias por su atención,

Atentamente,



DIEGO FERNANDO RUIZ PRADA
CC. 1.098.633.223 de Bucaramanga