



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente. No. 25386 31 03 001 2021 00041 01

Leidy Johanna Navarrete Morales vs Mario Alberto Rubio González.

Bogotá D.C., ocho (08) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, resuelve la sala **el grado jurisdiccional de consulta** de la sentencia proferida el 26 de febrero de 2023 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de La Mesa - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Leidy Johanna Navarrete Morales, mediante apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra **Mario Alberto Rubio González**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo; en consecuencia, solicita el pago de prima de servicios insolutas de 2019 – 2020, indemnizaciones de los art. 64 y 239 del CST, lo *extra* y *ultra petita*, y costas del proceso.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que celebró un contrato de trabajo con el demandado a término fijo el 1º de enero de 2019 que culminó el 17 de marzo de 2020; que desempeñó el cargo de “*empleada de mostrador*”; que su última remuneración fue \$878.000; que fue despedida sin justa causa y a la finalización de la relación laboral no le pagó las primas de servicios 2019- 2020, y le adeuda también las indemnizaciones por despido sin



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

justa causa y por su estado de embarazo.

La demanda se admitió el 17 de noviembre de 2021.

2. Contestación de la demanda. El demandado contestó con oposición a las pretensiones de la demanda; pero aceptó la existencia de la relación laboral, los extremos temporales y el último salario percibido por la gestora, dijo que la señora Leidy Jhoanna Navarrete Morales, trabajó hasta el 17 de marzo y desde el 18 del mismo mes y año, no volvió a trabajar, sin justificación, ni explicación alguna, y fue el empleador quien la buscó para pedir explicaciones del porqué de su inasistencia al trabajo. Aduce que las primas de servicios se pagaron debidamente a la trabajadora, según las comunicaciones firmadas por ella, en señal de recibido de conformidad. En cuanto al estado de gravidez, señala que la empleada en ningún momento durante el contrato de trabajo lo notificó ni verbalmente ni por escrito de este.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito denominadas inexistencia de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador; abandono del cargo como violación grave de las obligaciones del trabajador; no conocimiento del empleador del estado de embarazo de la trabajadora; ineptitud de la demanda; temeridad y mala fe; inexistencia de obligaciones legales o contractuales de la parte demandada.

3. Sentencia de primera instancia. La Jueza Primera Civil del Circuito de La Mesa - Cundinamarca, mediante sentencia proferida el 26 de febrero de 2024, absolvió al demandado de todas las pretensiones elevadas en su contra, sin costas y ordenó la consulta de la decisión.

4. Grado jurisdiccional de Consulta. Como la sentencia resultó totalmente adversa a las pretensiones de la demandante, y ésta no la apeló, se surtirá el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 69 del CPT y de la SS, reformado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

5. Alegatos de conclusión: En el término de traslado ninguna de las partes presentó alegaciones de segunda instancia.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. La Sala abordara el estudio de la sentencia consultada para establecer lo siguiente i) Quedó demostrado o no que la terminación de la relación laboral sobrevino sin justa causa y en razón al esto de gravedad de la demandante, ii) para lo cual se establecerá sí la demandada tenía o no conocimiento del embarazo de la actora, iii) dependiendo de lo que resulte se verificará si hay lugar o no a las indemnizaciones del art. 64 del CST y por el despido en estado de embarazo, iv) Igualmente, de ser el caso, se revisará si debe condenarse o no al demandado al pago de prima de servicios insolutas de 2019 – 2020.

7. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la sala anuncia que la sentencia consultada será **confirmada**.

8. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 64, 239 del CST., 60, 61, 145 del CPTYSS, 164, 167, 221 del CGP. SL1097 – 2019 Rad. 50177.

Consideraciones.

Lo primero por advertir, es que en el asunto no se encuentra en discusión la existencia del contrato de trabajo entre las partes, como tampoco el salario percibido por la gestora, dado que así fue aceptado por el demandado.

Por consiguiente, lo que está por establecer es si la terminación del contrato de trabajo de la demandante fue sin justa causa y con ocasión a su estado de gravedad, y si por obvias razones se debe acceder a las condenas consecuenciales por tal hecho; también se determinará si el empleador cumplió o no con su carga de pagar la prima de servicios.

La jueza de instancia absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones elevadas en contra del demandado, tras considerar: *“Estas circunstancias, entonces no pueden para este despacho tener otro resultado distinto del que se deriva de no haber dado una rigurosa observancia del artículo 167 del código general del*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

proceso, por virtud del cual pues compete a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que invocan y de los efectos que se consagran en esas normas invocadas por las partes, y si la demandante pretendía entonces la aplicación del artículo 239 del código sustantivo del trabajo, ha debido entonces probar los supuestos de hecho de esa norma, cuales eran el despido, que el despido hubiera ocurrido en el estado de embarazo y que ese estado embarazo haya sido conocido por parte del empleador. Circunstancias que no se avizoran en esta instancia pese a las particularidades que presenta este caso, resulta bien insólito que una trabajadora, una vez enterada del estado de embarazo, decida renunciar cuando es precisamente la etapa en que mayor protección laboral requiere, pero pues no quedó en esta instancia probado como lo manifiesta la demandante, que se le habría ofrecido por parte del empleador una mejor situación laboral a través de otro contrato, con otras labores, en otros establecimientos de comercio de su propiedad que tendría abierto o pretendería abrir, y que en ese sentido, entonces, como lo adujo la demandante habría sido engañada para que entonces accediera a una terminación o renuncia al contrato de trabajo que tenía con el demandado; esa circunstancia, pues no fue suficientemente o no fue probada porque no trabajo aquí ninguno de los testigos la demandante que pudieran entonces dotar a este despacho es certeza sobre esas circunstancias sobre alguna maniobra que hubieran podido llevar a cabo el empleador y de la que pudiera además conocer Marisol Gutiérrez Reyes, a la sazón esposa del demandado y administradora también del establecimiento de Comercio que permitieran inferir entonces toda alguna especie de maquinación para que la trabajadora accediera en pleno estado de embarazo a renunciar al contrato de trabajo, aunado entonces también a la suspicacia que pudiera derivarse entonces del hecho de que se le había anunciado en diciembre que se prorrogaría el contrato con las estipulaciones respectivas, y apareciera entonces en enero un contrato suscrito solamente por 3 meses o no se sabe la fecha de su último contrato del 01 de enero al 31 de marzo de 2020, no tiene fecha de suscripción, pero resulta entonces igualmente insólito que se variara un contrato de trabajo de un término de 1 año a un término de solo 3 meses, concomitante con la fecha en que la trabajadora se habría enterado de su estado de embarazo, conocimiento, que reiteramos no está probado en esta instancia que haya tenido el demandado ni que haya podido inferirlo de algún hecho notorio, visto entonces que si el parto hoy ocurrió el 25 de octubre de 2020, pues para el primer trimestre del año 2020, por las reglas de la experiencia, no parece entonces que pudiera tratarse de un hecho notorio, del cual pudiese estar enterado al momento de su ocurrencia, el empleador para inferir que la demandante se encontraba en ese estado de embarazo, aunado todo como se dijo a que no se probó el hecho del despido...”

A propósito respecto de fuero de maternidad, nuestra Corporación de cierre ha establecido: “(...) la Sala consideró que la protección laboral reforzada, por causa de la maternidad, trasciende en un todo el simple respeto formal de los términos instituidos en la ley por parte del empleador para acudir al despido; explicó que esta garantía de estabilidad implica, al fondo, la eliminación de la preocupación de la pérdida del empleo y de su correspondiente remuneración en la madre gestante para que, liberada de ello, se encuentre en mejor capacidad



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

física, psíquica y emocional para proveer los cuidados necesarios al neonato en protección de un bien superior constitucionalmente, cual es, la familia.... (...) la presunción del numeral 2.º del artículo 239 del CST, bajo la cual se entiende que el despido se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar en el período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin que medie autorización de la autoridad administrativa del trabajo...” (SL1097 – 2019 Rad. 50177).

Así mismo la jurisprudencia laboral enseña que para que opere la presunción del art. 239 del CST, necesariamente el empleador debe estar suficientemente informado del estado de gravidez de la trabajadora: *“En efecto, acerca de la necesidad del conocimiento empresarial como exigencia legal para efectos de la protección al empleo, esto es, sobre la información que oportunamente suministra la trabajadora grávida, esta Sala de la Corte tuvo la oportunidad de pronunciarse en la CSJ SL, 28 sep. 1998, rad. 10993, reiterada en decisiones CSJ SL, 28 oct. 2002, rad. 18493, CSJ SL, 22 feb. 2007, rad. 29016 y CSJ SL, 30 ago. 2011, rad. 40283, en la cual adoctrinó: (....) La Corte Suprema en esta ocasión precisa igualmente que en verdad para esos exclusivos fines atinentes a la protección en el empleo es indispensable el conocimiento del empleador, por cualquier medio, porque la Ley no exige tarifa legal al respecto, o incluso presumirse de un embarazo realmente notorio, sin que sea menester que la empleada esté obligada a acompañar una certificación médica sobre su estado de gravidez. Si el conocimiento patronal deriva de la información que suministra la propia trabajadora de encontrarse encinta, respaldada desde luego con el hecho cierto del embarazo acreditable posteriormente con cualquier medio probatorio, ciertamente tal noticia está revestida de la presunción de buena fe y satisface el propósito normativo de asegurar el conocimiento del obligado a cumplir la protección. Dicha necesidad de conocimiento del empleador en manera alguna puede estimarse como atentatoria de la dignidad personal o como algo excesivo, sino, por el contrario, como una carga lógica y mínima, porque tiende a preservar la eficacia de la protección, la transparencia, el derecho de defensa, y halla su fundamento en la necesidad de que el empleador obligado, conociendo los hechos, tenga el deber de respetar la especial protección en el empleo que el Estado brinda a las mujeres embarazadas, ya que solamente desde el instante en que queda advertido puede operar en sana lógica la protección estatuida en los artículos 35 de la Ley 50 de 1990 y 8º del Decreto 13 de 1967. Por tanto, pugnaría contra esos principios y contra los textos legales que los desarrollan que se imponga el pago de una indemnización, o de los demás efectos pertinentes, a alguien que terminó por justa causa un contrato que en principio debía ser calificada previamente por el Inspector de Trabajo dado un estado de embarazo que el obligado a cumplir los trámites gubernamentales ignoraba. En síntesis, si la protección legal apoyada en la censurable discriminación en el empleo consiste en la presunción de despido por motivo de embarazo, es lógico que no puede predicarse tal propósito de quien termina el nexo jurídico con ignorancia del soporte del hecho presumido...” (SL351-2021 Rad. 73770).*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Descendiendo al caso que nos ocupa, en el plenario se encuentra acreditado que la hija menor de edad de la demandante nació el 25 de octubre de 2020, que al 23 de marzo de 2020 tenía aproximadamente 3 meses de embarazo, pues así se observa del registro civil de nacimiento; por lo que es claro que al finalizar la relación laboral la actora se encontraba en estado de embarazo.

Resta verificar si, la demandante le informó a su empleador dicha circunstancia; siendo que la respuesta es negativa, ya que no existe ninguna prueba que así lo acredite; en la contestación de la demanda, el demandado menciona que no se encontraba enterado del estado de embarazo de la gestora, e incluso en enero de 2020 se había firmado un nuevo contrato el cual culminaba el 31 de marzo de 2020 (PDF 24); y a pesar de que la demandante manifieste que informó por escrito su gravidez, tal documento brilla por su ausencia en el expediente.

Aquí y ahora es oportuno precisar que, para la comprobación de la notificación del estado de embarazo, no se debe cumplir con una tarifa legal, o dicho en otras palabras este acto no solo se demuestra con documentos, pues el juez laboral en uso de la libertad probatorio puede llegar a tal convencimiento con las pruebas que razonablemente le permitan arribar a tal conclusión (art. 61 del CST), pero se insiste en este proceso, existe completa orfandad probatoria al respecto.

Con la declaración de parte del demandado tampoco se obtuvo una confesión en esos estrictos términos, él manifestó: *“Le repito, mi querido doctor que no tengo conocimiento de que ella estuviera embarazada y, dos, el despacho de medicamentos es algo muy liviano, no tiene que hacer fuerza, no tienen que no, aquí es una cuestión de dispensar unos sobres que no revisten nada. No tenía conocimiento en ningún momento del embarazo de esta niña ni nada de eso, no tengo ni siquiera contacto con la demandante...”*

Así mismo, la única testigo escuchada en primer grado, Marisol Gutiérrez Reyes, administradora de la droguería, tachada por sospecha al ser la cónyuge del demandado, dijo tajantemente que la demandante no había informado sobre su estado de embarazo.

Y a pesar de que la testigo fue tachada por sospecha, no se notó parcializada, informó espontáneamente lo que le constaba, su relato no fue incoherente,



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

inverosímil o contradictorio, expuso la razón de la ciencia de su dicho, con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, conforme lo establece el art. 221 del CGP; de manera que este Tribunal le otorga pleno valor probatorio a su declaración.

Ahora, por si lo anterior fuera poco, acá no existió un despido, sino una renuncia voluntaria por parte de la demandante, y si bien la misma en su interrogatorio manifiesta que le hicieron firmar la carta de terminación del contrato, lo cierto es que tal afirmación se quedó solo en sus dichos, al no existir ni una sola prueba con la que se pueda verificar, tal vez, algún vicio en su consentimiento; además ella en ningún momento tacho de falso el documento que contiene su renuncia.

Es así como se observa en el PDF 23, la renuncia de la demandante firmada por ella, de fecha 23 de marzo de 2020, en la que informa: *“la presente tiene como objeto dar por terminado el contrato laboral antes del tiempo estipulado. Razón motivos personales.”*

Lo que indica, sin temor a equívocos, que el contrato finalizó de manera unilateral por parte de la gestora, sin justa causa y por motivos personales, sin que el empleador se hubiese enterado del estado de embarazo de la demandante, es decir que no se puede activar la presunción legal establecida en el art. 239 del CST, y por lo tanto no pueden salir avantes las pretensiones de la demanda en ese entendido (indemnizaciones de los art. 64 y 239 del CST).

Por otro lado, en lo que concierne a el pago insoluto de las primas de servicios de los años 2019 y 2020, la testigo Marisol Gutiérrez Reyes señaló: *“Por el contrato realizado del 01 de enero al 31 de diciembre de 2019, se le hizo una liquidación a ellos y posteriormente la otra liquidación fue el contrato del 01 de enero hasta el día que trabajó, eso fue en marzo de 2020... Sí, sí señor, se le canceló todo...”*

Así mismo, obra en el plenario los contratos de trabajo de la demandante el del 2019, donde se establece que el salario es la suma de \$828.116 y del 2020 con salario de \$878.000 (PDF 24).

Además, aparecen los pagos a la demandante por concepto de prima de servicios, para el 2019 \$828.116 y 2020 \$192.672 proporcional de enero a marzo



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

siguiente (PDF 23), dichas instrumentales cuentan con la firma de recibido “conforme” por parte de la demandante, de manera que no es cierto que el demandado le adeude alguna suma por este emolumento laboral, en los términos pedidos en la demanda.

En ese orden de ideas, obró bien la juzgadora de instancia al negar las pretensiones formuladas por la demandante, por lo que no queda otro camino que confirmar la sentencia consultada

Sin costas, por surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

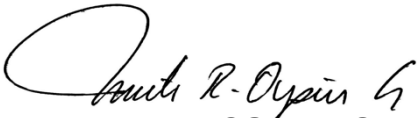
Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia consultada, acorde con lo aquí considerado.

Segundo: Sin costas en la consulta.

Tercero: Devolver el expediente al juzgado de origen, una vez quede en firme esta providencia, y sin necesidad de orden adicional.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado