San Andrés, Isla, doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

Mag. Sustanciador: Javier de Jesús Ayos Batista
Proceso : Ordinario Laboral
Demandante : Hellen Roxana Miller Zarache
Demandados : Inversiones Ramoniza S.A.S
Radicación : 88-001-31-05-001-2021-00016-01

Aprobado en Acta No: 9694

Tema: Normatividad aplicable en materia de estabilizadad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación o lactancia, en el evento que el empleador desconozca dicha condición.

I. OBJETO A DECIDIR

Procede la Sala de decisión a resolver los recursos de apelación interpuestos, por ambos extremos procesales contra la sentencia de fecha dos (02) de marzo de 2023, proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés, Islas, dentro del asunto de la referencia.

II. ANTECEDENTES.

Acorde al archivo digitalizado arrimado a esta corporación, se extrae que por medio de apoderado judicial la señora **Hellen Roxana Miller Zarache** promovió demanda ordinaria laboral contra **Inversiones Ramoniza S.A.S**, a fin que se declare que entre las partes existieron sendas relaciones laborales bajo la modalidad contractual de contrato a término indefinido, el cual finiquitó por culpa imputable al empleador. Y, que, como consecuencia de lo anterior, la sociedad demandada reintegre laboralmente a la actora, a un cargo igual al que venía desempeñando o a uno similar al que libraba antes de ser despedida, otorgándole el estado de debilidad manifiesta, por ser desvinculada en período de gestación.

Como colorario, pide que se acceda a la totalidad de condenas derivadas del incumplimiento por parte de la demandada en sus obligaciones como empleador, en los montos esgrimidos en el libelo demandatorio[1], así como todo lo ultra y extra petita probado en el asunto.

1 Expediente Electronico/ 01 inst – PDF 02 “DEMANDA FL2-3”.

2.1 Hechos

Como sustento de sus pedimentos, relata que el 19 de julio de 2019, se celebró un contrato individual de trabajo indefinido extendiéndose el mismo hasta el 30 de abril de 2020, interviniendo como parte contratante (empleadora) la demandada Inversiones Ramoniza S.A.S, y fungiendo como contratista (trabajador), la demandante Hellen Miller Zarache. Aduce que el cargo desempeñado por su poderdante fue de auxiliar de ventas, cumpliendo un horario de lunes a domingo de 9:00 AM A 1:00 P.M y de 3:00 P.M. A 8:00 P.M.; descansando dos 2 domingos al mes, devengando una remuneración mensual de **($2,300.000)** y bajo subordinación de la señora **Hayet Badavid Quiroz** - Jefe de Operaciones de la mencionada compañía demandada.

Pone de presente, que el día 29 de abril de 2020, la actora recibió una comunicación proveniente de la gerencia administrativa mediante la cual le informan que se ha decidido unilateralmente dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa. Posteriormente, en fecha 27 de mayo del mismo año, por medio de carta la demandante coloca en conocimiento a la Sociedad demandada de su estado de preñez y la fecha de inicio del mismo (abril 08 de 2020); ostentando en ella, que le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada, y que debe ser reintegrada por tal situación.

A la postre, mediante escrito el día 17 de junio de 2020, la apoderada general de la sociedad demandada, da contestación a la referida comunicación remitida por la demandante, manifestándole que no se encuentra legalmente viable su solicitud de reintegro.

Para cerrar, arguye que una vez le fue extendida el aviso de finalización del contrato a la demandante, no le ordenaron los exámenes de retiro oportunos, lo cual era obligación del empleador, por lo que con esa conducta se contrarió la ley.

2.1 Trámite Procesal y Contestación de la Demanda

En auto No. 0176 -21 fechado 09 de febrero de 2021[2], el Juzgado Laboral de esta localidad, aprehendió el conocimiento del asunto, disponiendo adelantar el presente proceso mediante el trámite de primera instancia, así como el respectivo traslado al demandado.

2.2.1 Contestación

A través de su apoderado judicial contestó, resistiéndose al éxito de las pretensiones. En cuanto a los supuestos facticos admitió como ciertos los hechos N° 1,2,6,7,9,14,15; parcialmente los hechos N° 3 Y 8, como no ciertos los hechos N° 4.5.11,13 7,8 y frente

2 Expediente Digital / 01 Instancia / PDF 07

al hecho N° 12,16 y 17 manifestó que carecen de la categoría de un hecho, puesto son interpretaciones subjetivas realizadas por el letrado demandante.

Como excepción previa propuso la denominada *"ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones".* De mérito y/o de fondo planteo las llamadas : *inexistencia de presupuestos legales y jurisprudenciales para declarar el fuero estabilidad laboral reforzada por maternidad en la demandante; inexistencia de presupuestos legales y jurisprudenciales para declarar el fuero estabilidad laboral reforzada de salud o indefensión en la demandante; inexistencia de presupuestos legales y jurisprudenciales para la condena a que se refiere el artículo 65 del código sustantivo del trabajo; carencia de la acción por inexistencia sustancial del derecho (la accionante carece de un derecho efectivo que el juicio deba tutelar); ausencia de derecho sustantivo laboral; falta de causa; pago; prescripción; compensación y buena fe*[3].

Integrado el contradictorio, en auto 049-22 del 20 de septiembre de 2022, se fijó el día 19 de octubre del mismo año, como fecha para evacuar la audiencia de conciliación decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio. Surtida dicha actuación, se estableció el 02 de marzo de la presente anualidad para adelantar la audiencia de trámite y juzgamiento reglamentado en el artículo 80 del CPTSS.

Consecutivamente, agotado el trámite de primera instancia, la *a quo* le puso fin con sentencia calendada 02 de marzo de 2023, de la siguiente manera.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Consonante con el acervo probatorio recabado en este contencioso, la *a quo* resolvió condenar a la sociedad Inversiones Ramoniza S.A.S, a pagar a la Señora Hellen Miller Zarache, la suma indexada de $ 450.329 por concepto de indemnización por falta de pago de que trata el art 65 del CST. En lo tocante al restante de pretensiones, absolvió a la sociedad demandada.

Sobre las excepciones impetradas **DECLARÓ PROBADAS** las nombradas "*inexistencia de presupuestos legales y jurisprudenciales para declarar el fuero estabilidad laboral reforzada por maternidad en la demandante", "inexistencia de presupuestos legales y jurisprudenciales para declarar el fuero estabilidad laboral reforzada de salud o indefensión en la demandante,* mientras que, **DECLARÓ NO PROBADAS** las llamadas *"inexistencia de presupuestos legales y jurisprudenciales para la condena a que se refiere el artículo 65 del código sustantivo del trabajo",*

3 Ver carp inversiones Ramoniza- Arch Contestación de la demanda2 Y pdf 014 del exp – 01 inst.

“compensación” y “buena fe”. Ulteriormente, condenó en costas al extremo pasivo en el equivalente al 3% de las pretensiones de índole pecuniario solicitadas en el escrito introductor.

En punto a lo que es materia de reclamación, la enjuiciadora fundó su fallo en la sentencia **T 418 – 2022** de la Corte Constitucional, indicando que en esta providencia se revisan las reglas jurisprudenciales recientes respecto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, concretamente en el Numeral 55 de la misma, se refiere a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes. En particular, asienta la alta corporación que en los eventos en que el empleador no conoce del estado de gestación de la trabajadora, inclusive si se ha alegado una justa causa, no hay lugar a la protección que se deriva de la estabilidad laboral reforzada, de modo 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. Empero, 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 Instituto Colombiano de bienestar familiar a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al régimen subsidiado en salud.

Discurrido lo anterior, sopesa la togada que en el presente asunto es ostensible que la compañía contratante no conocía del estado de germinación de la demandante al momento del despido, luego es un hecho que viene declarado en la demanda en la gesta N°8, que el día 27 de mayo del 2020, a través de una misiva, la actora pone en conocimiento a la sociedad demandada su estado de preñez y la fecha de inicio de este (abril 8 de 2020), pero téngase en cuenta que, la accionante fue despedida al 29 de abril de 2020, es decir, con antelación y sin el conocimiento de que la trabajadora se encontraba embarazada. Por consiguiente, y con fundamento en las sentencias precitadas, no se consiente las pretensiones de declarar a la accionante en estado de debilidad manifiesta, ordenar su reintegro, como tampoco al pago de salarios, y auxilio de transporte desde la fecha de su despido.

En lo concerniente a las pretensiones del **pago de 60 días de salario de acuerdo con el artículo 239, inciso tercero del Código sustantivo del trabajo**, precisó que, no procede esta indemnización, en consideración a que, la sociedad empleadora desconocía que su trabajadora se encontraba embarazada, y en ese orden de ideas, no tenía motivo alguno para solicitar la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Sobre la pretensión subsidiaria de **pago de 180 días de salario, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, debe decirse que ante el desconocimiento del

empleador de que la trabajadora demandante se encontraba en estado de embarazo, lógicamente no pudo la empleadora incurrir en un acto discriminatorio por razón del Estado de gravidez de la accionante. por ende, tampoco procede esta pretensión.

Por último, en cuanto a la pretensión subsidiaria de **pago de 18 semanas de lactancia remunerada** menos aún sale avante, se reitera, porque ante el desconocimiento de la empleadora al momento del despido del estado de embarazo de la demandante, no hay lugar a imponerle condena alguna por este[4].

IV. RECURSOS DE APELACIÓN

4.1 Hellen Roxana Miller Zarache.

Interpuso recurso en lo que toca a la condena por el artículo 65, indemnización por falta de pago, argumentando que, independientemente de la situación como haya sido despedida, la actora, por estar en estado de embarazo, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada ,y, el hecho del empleador desconocer el estado de gestación no quiere decir ello que, la señora Miller Zarache no tenga derecho a todas las protecciones que le brinda la ley o la estabilidad laboral, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta conforme decanta la sentencia **SU 073 DE 2013**[5].

4.2 Inversiones Ramoniza S.A.S

Disidente con el fallo proferido el mandatario judicial de la demandante, elevo recurso de apelación conexo a la condena por indemnización moratoria, toda vez que a su sentir la buena fe por parte de la sociedad empleadora en el pago de las prestaciones sociales, se encuentra demostrado.

Soslaya que la legislación, no establece un término para el pago de liquidación de prestaciones sociales, lo cual da lugar a que se pueda interpretar, por el empleador y por un juzgador, cual es el límite para efectuarlas, ninguna norma dice que sea inmediatamente al despido, ya que, numerosas veces hay procesos administrativos en las empresas, que no permiten la cancelación de los emolumentos laborales de manera inmediata y de ello, no es dable extraer una mala fe. Las empresas tienen un término prudencial que se refleja básicamente en el ciclo de la nómina, nótese que a la demandante se le abonó lo respectivo a sus prestaciones sociales con la quincena del 15 de mayo, dado que, la empresa gestiona toda la nómina de manera quincenal. Es por eso en este caso la demandante en nada se vio afectada por tanto recibió su liquidación en el tiempo adecuado[6].

---

4 Escúchese record 29.00 hasta 43.38 de la audiencia contenida en el PDF 022/ Exp 01 Inst.
5 Escúchese record 46:05 hasta 47:13 de la audiencia contenida en el PDF 022/ Exp 01 Inst.

6 Escúchese record 42:57 hasta 45:34 de la audiencia contenida en el PDF 022/ Exp 01 Inst.

V. DEL TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

En auto de fecha 03 de marzo del año en curso, se admitió el recurso de apelación de la referida sentencia y se dispuso correr traslado a las partes para presentar por escrito sus alegatos de conclusión, de acuerdo con el numeral 1 del artículo 13 de la ley 2213 de 2022, surtiéndose para la parte apelante del 13 al 17 de marzo y luego para los no recurrentes desde el 21 al 27 del mismo mes y año, habiéndose guardado silencio por las partes dentro de dicho lapso.

Por añadidura, se recibió memorial de desistimiento del recurso de apelación por parte del apoderado judicial de la sociedad demandada.[7]

5.1 CUESTION PREVIA

De acuerdo con el informe secretarial que antecede *(Pdf 09/02inst),* mediante memorial adiado 06 de marzo hogaño, el apoderado judicial de la parte demandada con fundamento en los artículos 316 del CGP[8] y 145 del CPTSS y teniendo facultad expresa de su mandante, depreca el desistimiento del recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de primera instancia.

Realizado el examen preliminar, se tiene que la misma este cimentada en las normas concordantes que rigen la deserción del recurso en materia laboral, ergo, se impone aceptar el desistimiento de la alzada implorada por la parte demandada contra la sentencia del 02 de marzo del anuario.

VI.- CONSIDERACIONES

6.1 Generalidades.

6.1.1. Competencia y presupuestos procesales.

Esta Sala de Decisión es competente funcionalmente para revisar la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Laboral por mando del numeral 1° del literal B del artículo 15 del CPT. De igual manera revisada la actuación no se observa irregularidad procesal que pueda invalidar el proceso o que conlleve a emitir una sentencia inhibitoria, por lo que pasará a emitir el fallo que en derecho corresponda.

---

7 Expediente Digital/ Segunda Instancia PDF n 09

8 Art 316: Las partes podrán desistir **de los recursos interpuestos** y de los incidentes, las excepciones y los demás actos procesales que hayan promovido. No podrán desistir de las pruebas practicadas.

6.1.2 Problema Jurídico.

Será objeto de debate en esta instancia los siguientes problemas jurídicos. I. determinar si hay lugar al reintegro de la demandante a un cargo igual al que venía desempeñando o similar al que desempeñaba antes de ser despedida, con base al principio de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación o lactancia; II. Establecer si la accionante debe ser declarada persona en Estado de debilidad manifiesta. En caso afirmativo, de forma paralela se determinará si proceden las pretensiones pecuniarias tendientes al pago de 60 días de salario de acuerdo con el artículo 239, inciso tercero del Código sustantivo del trabajo, el pago de 18 semanas de lactancia remunerada, y el pago de 180 días de salario según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

6.1.3 Fundamentos Legales y Jurisprudenciales

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS MUJERES EN ESTADO DE PREÑEZ O LACTANCIA

- **Marco Factico**

La garantía de estabilidad reforzada implica para el trabajador, en ciertas circunstancias, el poder continuar desempeñando sus funciones siempre que la causa que motivo la suscripción del contrato con el empleador se mantenga vigente y no existan razones que deriven en la inviabilidad de su continuación.

Esta figura, ha sido definida y aplicada por la Honorable Corte Constitucional en favor del empleado, para proteger otros derechos fundamentales de los que es titular y uno de los casos en los que se aplica la estabilidad laboral reforzada, surge cuando el trabajador se encuentra en una condición de debilidad manifiesta con ocasión al embarazo o periodo de lactancia, activando la necesidad de acudir a la autoridad laboral para que procede el despido y, ante la falta de este requisito, se torna ineficaz el retiro del cargo del trabajador.

- **Marco Jurídico**

El fundamento de esta figura jurídica parte de la propia constitucional nacional que en su **artículo 13 consagra el principio de igualdad**[9], de donde se deduce que esta prohibida cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral de la mujer en estado de germinación o maternidad.

---

9 Art 13 C.P: "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica".

A su turno, el Art 53 de la Carta Política Colombiana consagra los principios mínimos fundamentales que regulan el estatuto del trabajo, en los que se encuentra la garantía de protección especial a la mujer, a la maternidad.

> "ART 53- El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: **(…) protección especial a la mujer, a la maternidad"**

Por su parte el **art 239 del CST, estatuye la prohibición de despido a la trabajadora por motivo de preñez,** así:

> "1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. 2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto. 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 prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo".

De la misma forma, la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencia **SU075 de 2018**, ha señalado que esta protección es un mandato superior que se deriva de cuatro fundamentos constitucionales:

> El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad -artículo 43, (ii) la protección a la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral - artículo 13, (iii) la garantía al mínimo vital y a la vida, y (iv) la relevancia de la familia en el orden constitucional. (…) el artículo 240 del estatuto laboral, establezca que, para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo. (…) **derecho a la estabilidad laboral reforzada se configura cuando se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero, el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa."**

CASO CONCRETO

De cara a los argumentos planteados en la alzada y su contraste con el fallo de primera instancia, esta corporación estima que, no es del resorte acoger la tesis invocada por la apelante, por las razones que a continuación se esgrimen.

En autos viene probado que el 19 de julio de 2019, la señora Hellen Miller Zarache, fue contratada por la compañía demandada Inversiones Ramoniza S.A.S, bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido, la cual finalizó el día 30 de abril de 2020, por despido de la aquí sociedad demandada, sin justa causa. De igual modo, acertadamente se tiene que la empleadora desconocía el estado de gravidez en el que se encontraba la ex trabajadora producto de su embarazo al momento de efectuar el despido.

De manera análoga, ninguna duda se ofrece acerca de la estabilidad laboral reforzada que tienen las mujeres en embarazo, según la cual deben permanecer en el empleo mientras perdure ese estado y durante la lactación posterior; ha dicho así, la Corte Constitucional : "[…] *la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre sexo*s, *si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada"*[10]*.*

Tampoco hay incertidumbre que, como se reconoció en el fallo de primera instancia, para que proceda el despido a una mujer encontrándose en embarazo, se requiere que el empleador conozca o debiera conocer de su gravidez; de otro modo, no podría deducirse que hubo un tratamiento discriminatorio, que es en gran medida la razón de ser de la estabilidad laboral reconocida por esta causa por parte del empleador. Además, se itera, en este asunto el empleador no conoció de la concepción de la actora antes de la terminación del vínculo contractual, pues ni siquiera ella misma sabía de su estado.

En efecto, la demandante afirma y es punto pacifico entre los extremos procesales, que la señora Miller Zarache descubrió su estado de maternidad, con ocasión al resultado del examen de sangre que le fue practicado el día 26 de mayo de 2020, afirmación que

10 Sentencia C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero)

se sustenta, por demás, con los documentos arrimados al sumario[11], y remitiendo la correspondiente notificación al empleador al día siguiente 27 de mayo de 2020, lo que en ultimas, permite inferir que la sociedad demandada tuvo conocimiento de su embarazo 26 días después de la culminación laboral.

De ahí, que ciñéndonos a los reparos objeto de apelación y de conformidad con el problema jurídico atrás planteado, esta corporación examinará el material probatorio allegado a fin de establecer si el juzgado *a quo* incurrió en error al inaplicar las jurisprudencias que fijan los parámetros de la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de gestación o lactancia, lo que acareó la negativa parcial de la colectividad de pretensiones.

La crítica que erige la apelante se soporta en el desconocimiento por parte del juzgado de instancia de la sentencia SU 070 del año 2013, en el que se instituyó que la falta de conocimiento del embarazo por parte del empleador, no es presupuesto para la protección de la mujer embarazada sino para determinar el grado de protección. En ese sentido, la falta de conocimiento de la circunstancia de germinación 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.

Al respecto, pregona esta jurisprudencia, lo siguiente:

> *"Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa".*

Frente a lo que precede, debe anotarse que, primigeniamente el anterior planteamiento era la tesis dominante al momento de dirimir los conflictos de esta índole entre empleador y una trabajadora con fuero de maternidad, no obstante, las reglas de aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada y las consecuencias para el empleador que no tenía conocimiento del estado de embarazo y terminaba el vínculo laboral, establecidas en la referida sentencia del 2013, fueron modificadas por la Corte

11 Ver Pdf 03 – Pag 12-13 / exp 01 Inst.

Constitucional en la Sentencia SU-075 del 2018, zanjando toda disquisición al respecto. En dicho fallo, el tribunal constitucional enseña que cuando existe duda sobre el conocimiento del estado de embarazo opera la presunciónde despido por razón del embarazo12, pero **se debe garantizar el derecho a la defensa del empleador**.

De suerte que, ante la circunstancia planteada en el asunto de marras, pertinente resulta memorar lo depuesto por la H. Corte Constitucional en la Sentencia **SU-075 DE 2018**, al fijar las reglas jurisprudenciales para analizar los casos en que las madres gestantes reclaman el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en relación con el conocimiento o la ignorancia del estado de embarazo por parte del emperador, así:

> "(I). Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013. Por consiguiente, se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.
> (II) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral' 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.** Así pues, **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

12 Articulo 239 CST.

Así las cosas, en aplicación a la jurisprudencia transcrita, la sala concluye que, al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador Inversiones Ramoniza S.A.S, desconocía del estado de embarazo de la señora Hellen Miller Zarache, debido a lo cual , no hay lugar a la concesión de las pretensiones pedidas por la actora propensos al reintegro al cargo que venía ejerciendo, el pago de 60 días de salario de acuerdo con el artículo 239, inciso tercero del CST, el dispendio de 18 semanas de lactancia remunerada, y la cancelación de 180 días de salario según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Entre otros, depreca la recurrente que el patrono incurrió en falta, al no ordenarle los exámenes de retiro que como trabajadora le asiste bajo el argumento que, de habérselos practicado, podía el empleador y ella misma, haber conocido el estado de embarazo y ello quizás haber podido conllevar a que se le reconociera la estabilidad laboral reforzada, sin embargo, huelga decir que ni siquiera ese posible escenario ha sido amparado por la jurisprudencia constitucional, que obliga acatar a esta sede judicial, al margen de que pudiera considerarse que esa omisión patronal derivó el desconocimiento del embarazo por parte del empleador que ha impedido el amparo del derecho. Con todo, el empleador ha sido exonerado de la obligación de practicar a sus trabajadores el examen de egreso, teniendo en cuenta que para ello, tanto en el sector privado como oficial, será el trabajador o funcionario el que debe acudir al respectivo órgano de asistencia médica, dado que el empleador ha sido liberado de esa carga prestacional, por lo que debe considerarse dicha obligación en cabeza del patrón desaparecida o innecesaria y parcialmente subrogada por la norma legal.[13.]

VII. CONCLUSIÓN

Como ninguno de los reproches efectuados por el extremo demandante salió adelante, y en vista de que, la parte demandada desistió de su recurso, la decisión tomada por la Jueza de primer grado, sin asomo a duda, deberá confirmarse, así como las demás resoluciones que quedaron por fuera del ataque propuesto con el remedio vertical.

En consecuencia, con arreglo al artículo 365 numeral 1 del CGP, se condenará en costas a ambas partes, fijando las agencias en derecho de esta instancia en el equivalente a DOS (02) SMLMV según dispone el acuerdo 10554 de 2016 Art. 5o núm. 1o, del Consejo Superior de la Judicatura.

---

13 Sala Laboral, sentencia de noviembre 5 de 1999. Radicación 12313, MP LUIS GONZALO TORO CORREA, reiterad en la Sentencia SL572-2021 en armonía con la modificación introducida al artículo 65 del CST , por parte de la ley 789 de 2022.

VIII. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Andrés Islas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

IX. RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 02 de marzo de 2023, proferida por el **JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO** de esta ciudad, dentro del proceso Ordinario Laboral instaurado por **HELLEN ROXANA MILLER ZARACHE** contra **INVERSIONES RAMONIZA S.A.S,** por lo expuesto**.**

ARTICULO SEGUNDO: CONDENAR en costas a ambos extremos procesales, en el equivalente a dos (02) SMLMV, según dispone el acuerdo 10554 de 2016 Art. 5o núm. 1o, del Consejo Superior de la Judicatura

ARTÍCULO TERCERO: ACEPTAR el desistimiento del recurso de apelación propuesto por la parte demandada contra la sentencia de fecha 02 de marzo de 2023.

ARTÍCULO CUARTO: Remítase el expediente oportunamente al Juzgado de origen.

.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA
Magistrado Ponente

FABIO MÁXIMO MENA GIL
Magistrado

SHIRLEY WALTERS ÁLVAREZ
Magistrada