



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

CONSTANCIA SECRETARIAL: Debido a la suspensión de términos con ocasión de la contingencia informática que se presentó en el País, habida cuenta que la sentencia en referencia se registró en el sistema el 11 de septiembre de 2023, se fija el presente edicto en la fecha, dando publicidad, así:

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el once (11) de septiembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-498-31-05-001-2021-00289-01 P.T. No. 20.425
NATURALEZA: ORDINARIO
DEMANDANTE: MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA.
DEMANDADO: MÓNICA VILLEGAS y OTROS.
FECHA PROVIDENCIA: ONCE (11) DE SEPTIEMBRE DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada, proferida el 13 de marzo de 2023, por el Juzgado Primero (Único) Laboral del Circuito de Ocaña, Norte de Santander, de acuerdo con lo expuesto en la parte emotiva de esta providencia. **SEGUNDO: COSTAS** en segunda instancia a cargo de la parte demandante y a favor de los demandados; fíjense las agencias en derecho la suma de Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, de conformidad con la motiva. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy veintidós (22) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy veintiséis (26) de septiembre de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL**

DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO PONENTE

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA** contra **FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, MÓNICA VILLEGAS MENESES, Y BRIYITH XIMENA CALDERÓN BARBOSA.**

EXP. 544983105001-2021-00289-01.

P.I. 20425.

San José de Cúcuta, once (11) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES, JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA y DAVID A. J. CORREA STEER**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte DEMANDANTE, respecto de la sentencia proferida el 13 de

marzo de 2023, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Ocaña, Norte de Santander; por lo cual se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA.

I. ANTECEDENTES.

La parte demandante, pretendió la declaratoria de un contrato de trabajo verbal a término indefinido con FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, MÓNICA VILLEGAS MENESES, Y BRIYITH XIMENA CALDERÓN BARBOSA, con extremos temporales comprendidos entre el 12 de enero de 2017 hasta el 4 de enero de 2020; en consecuencia, solicitó la nulidad del despido efectuado el 28 de noviembre de 2019; así mismo, se ordene el reintegro de la demandante, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes al Sistema General del Seguridad Social dejados de percibir desde el momento en que se efectuó el despido, hasta que se efectuó el reintegro la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, la sanción moratoria señalada en el artículo 65 ibidem por el pago incompleto de las prestaciones sociales, y la indemnización por la no consignación de las cesantías establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, más las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones, expuso que fue contratada por los demandados, para desempeñar el cargo de OPTÓMETRA, mediante contrato verbal a término indefinido con extremo inicial de 12 de enero de 2017.

Indicó, que el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, es propietario de varios establecimientos de comercio, a su vez, señaló que prestó sus servicios bajo la subordinación de FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, MÓNICA VILLEGAS MENESES, y BRIYITH XIMENA CALDERÓN BARBOSA.

Indicó, que se le ordenó asistir a varios establecimientos de comercio para cumplir con sus funciones, entre ellos CENTRO ÓPTICO TODO GAFAS, CENTRO ÓPTICO TODO GAFAS 2, y PERFUMES FRAGANCIAS Y ALGO MÁS, bajo la subordinación de los demandados.

Adujo, que el horario en el cual realizó sus servicios era de 8:00 a.m. hasta 12:00 a.m., y de 2:00 p.m., hasta 6:00 p.m., de lunes a viernes, los sábados de 8:00 a.m. hasta las 12:00 p.m.; de igual forma, manifestó que inicialmente devengó un salario de \$2.600.000, y para el 2019, la suma equivalente a \$2.800.000; sin embargo, fue afiliada con un salario inferior al Sistema de Seguridad Social

Señaló, que el día 30 de agosto de 2019, la E.P.S., COOMEVA S.A., le otorgó licencia de maternidad, con extremos comprendidos entre 31 de agosto de 2019 hasta el día 4 de enero de 2020, según certificado por el médico tratante, adscrito a la clínica y droguería nuestra señora de TORCOROMA S.A.S.

Manifestó, que fue despedida sin justa causa el día 28 de octubre de 2019, por el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, el cual alegó que no contaba con la disponibilidad económica para mantener la relación laboral; de igual forma, señaló que al momento de terminación del contrato no se le cancelaron las

prestaciones sociales, vacaciones, el pago completo de las primas de servicios, cesantías, intereses de las cesantías, pues el demandado realizó los pagos por un monto inferior al que devengaba la señora MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA.

Dijo, que el día 8 de enero de 2020, fue citada para conciliar por la señora BRIYITH XIMENA ROPERO ORTEGA, en las instalaciones de CENTRO ÓPTICO TODO GAFAS, acerca de los derechos laborales que le asisten por el monto \$3.683.340, acuerdo que fue aceptado por la señora MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA, que dicho acuerdo estaba condicionada al pago inmediato una vez firmara el documento, sin embargo, manifestó la demandante, que dicho pago no se realizó.

Expuso, que el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, es el propietario de todos los establecimientos de comercio, la señora MÓNICA VILLEGAS es la administradora o copropietaria y BRIYITH XIMENA CALDERÓN BARBOSA, es hija de uno de los demandantes.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demanda fue admitida el 21 de febrero de 2022, se ordenó su notificación y traslado a los demandados (Archivo n°007).

FREDY CALDERÓN PRADO GOMEZ, se opuso a las pretensiones de la demanda, reconoció la existencia de un contrato de trabajo escrito a término indefinido, a su vez, señaló que las señoras BRIYITH CALDERÓN BARBOSA y MÓNICA VILLEGAS, no celebraron contrato de trabajo con la demandante.

En cuanto al despido injusto, alegó que el mismo no es procedente, toda vez, que no hubo despido sin justa causa; refirió la existencia de un acta de terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento, firmada voluntariamente por la actora.

Sostuvo, que se le canceló el salario a la demandante hasta el mes noviembre de 2019; señaló, que la licencia de maternidad iba hasta el 4 de enero de 2022, por lo tanto, el señor FREDY CALDERÓN PRADO GÓMEZ, si canceló los salarios correspondientes en el tiempo de la licencia de maternidad.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó: “*excepción cobro de lo debido y excepción de la inexistencia de pago de acreencias laborales*” (Archivo N°020).

BRIYITH XIMENA CALDERÓN BARBOSA, se opuso a todas las pretensiones de la demanda; alegó, que no existe prueba con la cual inferir que existió una relación laboral o de subordinación con la señora MARÍA CAMILA ROPERO; de igual manera, señaló que no existe legitimación es la causa por pasiva, pues nunca celebró un contrato laboral con la demandante.

Como excepciones de fondo, propuso: “*excepción cobro de lo debido*” (Archivo n°022).

MÓNICA VILLEGAS MENESES, se opuso a las pretensiones dirigidas en su contra, argumentó que no existió relación laboral, ya que la señora MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA, laboró bajo la subordinación del señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ.

Propuso excepciones como excepciones de fondo: “inexistencia de relación laboral en la forma y los extremos aducidos, buena fe, genérica” (Archivo n°021).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado Primero (Único) Laboral Del Circuito De Ocaña, el 13 de marzo de 2023, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR la existencia de una relación laboral entre el señor demandado FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ en calidad de empleador y la demandante MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA como trabajadora, cuyo contrato se desarrolló desde el desde el 12 de enero de 2017 hasta el 4 de enero del año 2020, por lo dicho en las consideraciones.

SEGUNDO: En consecuencia, CONDENAR al señor demandado FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ a pagar a la demandante MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA, las siguientes sumas de dinero, de conformidad con la parte motiva del fallo:

- b. Intereses cesantías \$987.080.00*
- c. Prima servicios \$4.157.223.00*
- d. Sanción no pago i cesantías \$987.080.00*
- e. Vacaciones \$2.078.610.00*
- f. Indemnización del art 99 ley 50/90 un día de salario por cada día de mora desde el 14 de febrero del 2018 al 4 de enero del año 2020 por valor de \$66.826.428.00*
- g. Indemnización del art 65 del CST desde el 5 de enero del año 2020 hasta por 24 meses, esto es hasta el 20 de enero del año 2022 de un día de salario por cada día de mora equivalente a \$93.333,00 equivalente a esa fecha de \$67.200.000,00 y de allí en adelante intereses de conformidad con el art 65 del CST.*
- a) h. Al pagos de los aportes a la seguridad social a un fondo de pensiones que deberá realizar el empleador respecto de los salarios cancelados de \$2.778.000.00 desde el 17 de enero del 2017 al 30 de octubre de 2019 y de allí en adelante \$2.800.000.00 por los meses correspondientes, hasta el 4 de enero de 2020, descontándose los*

aportes que ya se realizaron con base en el ingreso base de liquidación que se señaló en aquella oportunidad.

TERCERO: ABSOLVER al demandado de las demás pretensiones incoadas en su contra y DECLARAR probada la excepción de mérito de COBRO DE LO NO DEBIDO de manera parcial.

CUARTO: CONDENAR al demandado al pago de las costas de primera instancia en favor de la demandante, quien deberá reconocer como agencias en derecho la suma de UN SALARIO MÍNIMO DE LA ÉPOCA.

QUINTO: ABSOLVER a las señoras MÓNICA VILLEGAS Y BRIYITH JIMENA CALDERÓN de todas las pretensiones incoadas en su contra.”

Como fundamento de su decisión, inicialmente hizo alusión a la existencia del contrato de trabajo entre el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ y la señora MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA, pues se prestó un servicio a su favor bajo sus órdenes; además de ello, el operador judicial indicó que se allegó un contrato de trabajo.

Por otro lado, sostuvo que tal y como se indicó en el escrito de demanda las señoras MÓNICA VILLEGAS Y BRIYITH JIMENA CALDERÓN, fungían como administradoras o encargadas de los locales comerciales, lo cual no quiere decir que eran empleadoras de la parte demandante, sumado a que el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, confesó que era el único que le entregaba dinero por salarios o que ordenaba a la señora MÓNICA VILLEGAS.

En consecuencia, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, entre el 12 de enero de 2017 hasta el 4 de enero de 2020.

Respecto al salario, el operador judicial corroboró de las pruebas aportadas al proceso que el salario devengado por la señora MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA, durante toda la vigencia de la relación laboral fue de \$2.788.000, con excepción de 2019, en el que devengó la suma de \$2.800.000.

En lo referente al pago de las prestaciones sociales, precisó que dentro del proceso se aceptó por parte del señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, pagos parciales, situación que se observó en el documento firmado y huellado por la señora MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA, en el cual manifestó haber recibido a satisfacción sus acreencias laborales; sin embargo, la suma descrita en el acta se descontó del pago completo de la liquidación de las prestaciones sociales, en razón de que dichos derechos son no pueden ser pactados ni pagados de manera parcial y se condenó al demandado a pagar tales acreencias laborales.

En lo concerniente a la indemnización moratoria, citó la sentencia CSJ SL403 de 2013, donde se establece que la sanción moratoria se causa tanto por falta de consignación completo como por el pago parcial de los derechos laborales, para el caso en concreto a pesar de que el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, manifestó en interrogatorio de parte haber pactado con la señora MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA, el pago parcial de las prestaciones sociales, el Juez destacó que los derechos laborales son irrenunciables e intransigibles, es decir, que ni si quiera el trabajador puede renunciar a ellos.

De conformidad con lo anterior, condenó a la demandado FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, al pago de la sanción

moratoria señalada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por el pago deficitario de las prestaciones sociales a la demandante, pues no se aportaron pruebas que justifiquen dicha omisión, o que le permitiera sustraerse del pago total de lo que le correspondía a la trabajadora al momento de hacer la liquidación.

Adujo, que procede la indexación al ser incompatible con la sanción moratoria; tampoco procede el pago de la dotación lo cual requiere una prueba idónea que se echó de menos en el presente proceso.

Para determinar la terminación unilateral del contrato y la existencia del fuero de maternidad, hizo referencia a jurisprudencia relacionada con la materia, así mismo precisó que de conformidad con lo previsto en el artículo 174 del Código general del Proceso, para tener en cuenta las pruebas trasladadas, es necesario que las mismas hayan sido válidamente practicadas; no obstante, los audios aportados en el proceso con radicado 2020-0001, no fueron decretados, ni practicados, como quiera que se declaró la nulidad de todo lo actuado y se rechazó la demanda por estar dirigida contra un establecimiento de comercio, de manera que, no existió proceso alguno.

Dicho lo anterior, refirió que se allegó un acta de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo, firmada y huellada por la señora MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA, (folio 21 del expediente), lo que desvirtúa que hubiese ocurrido un despido; de igual manera, en el folio 26 de la contestación se observa documento firmado por la señora MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA, por lo tanto, la terminación por mutuo acuerdo ocurrió el 4 de enero de 2020.

Así las cosas, no hay lugar a condenar pago de la indemnización por fuero de maternidad, pues la terminación por mutuo acuerdo esta prescrita y se realizó 3 meses después del parto, finalmente declaró probada la excepción denominada cobro de lo no debido.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

LA DEMANDANTE, interpuso recurso de apelación de manera parcial en contra de la sentencia de primera instancia, indicó que el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, manifestó que había hablado con la demandante antes del 4 de enero de 2020, lo que quiere decir que el despido se surtió antes de la licencia de maternidad, por lo tanto, debió solicitar permiso al Ministerio del Trabajo; citó jurisprudencia relacionada con el fuero de maternidad y alegó que dicha protección terminaba 6 meses después del nacimiento de su hija.

De igual forma, manifestó que la señora MÓNICA VILLEGAS, llamó en repetidas ocasiones a trabajar a la señora MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA, que estuvo con ella en el local lo que deduce que al momento de la terminación los dos actuaban como empleadores, por lo cual, las condenas deben ser a cargo tanto de la señora MÓNICA VILLEGAS, como FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ.

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

LA PARTE DEMANDANTE, solicitó se modifiquen los numerales primero y segundo, así mismo, se revoquen lo puntos tercero y quinto de la sentencia de primera instancia, se ratificó

en todos los argumentos expuestos en la demanda, así como en los alegatos y los fundamentos expuestos al momento de sustentar el recurso de apelación.

Así mismo, citó jurisprudencia relacionada con la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, puntualizó que la demandante ostentaba dicha protección desde el 30 de agosto de 2019 hasta por 6 meses más, esto es, hasta finales del mes de febrero.

Señaló que la terminación del contrato de trabajo carece de efectos por ser nulo e ineficaz de pleno derecho según lo previsto en el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, sumado a que la demandante tiene derecho a la indemnización establecida en el artículo 239 ibidem.

VI. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto en virtud de lo dispuesto en el recurso de apelación, por lo que le corresponde establecer como problema jurídico: **i)** si erró o no el Juez de primera instancia al declarar el contrato de trabajo únicamente con el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ; **ii)** si la demandante tiene derecho al reintegro, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social dejados de percibir y la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, por gozar de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad para fecha en que alegó ser despedida.

DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En primera medida, conviene recordar que al tenor de lo establecido en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, para predicar la existencia de un contrato de trabajo, deben confluir los tres elementos que le son esenciales: **i)** la prestación efectiva del servicio; **ii)** la continuada subordinación y dependencia, y **iii)** un salario como contraprestación. Sin embargo, en relación con el segundo de los elementos referidos, esto es la subordinación, elemento que distingue el contrato de trabajo de otros de tipo civil o comercial, el artículo 24 del mismo estatuto normativo, consagra que una vez el trabajador demuestre que prestó personalmente el servicio en favor de quien señala como empleador, pasa a presumirse que dicha prestación está gobernada por un contrato laboral, es decir, que existió subordinación. No obstante, al tratarse de una presunción legal, esta puede ser infirmada por el demandado, incluso por las propias pruebas del demandante.

Por ello, es necesario tener en cuenta que es un principio procesal, el deber de probar los supuestos de hecho de las normas que consagran los efectos jurídicos que ellas persiguen. Este principio conocido como carga de la prueba, se encuentra consagrado en el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el cual supone que en quien alega una condición jurídica de tipo laboral, que para el caso es la existencia de contrato de trabajo, recae el peso de aportar al proceso los medios de convicción que le permitan al Juez Laboral decidir la declaratoria del mismo, lo que equivale a demostrar la presencia de los elementos constitutivos

del contrato de trabajo, sin perjuicio de la presunción favorable de la relación laboral consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo, es decir, la carga probatoria inicial recae sobre el primero de los elementos, la prestación personal del servicio.

En cuanto a las pruebas practicadas, se tiene del interrogatorio de parte rendido por el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, que este admitió la existencia de un contrato de trabajo con la demandante; señaló que le pagó hasta el 3 de enero de 2020 a la demandante; así mismo, indicó *“yo hablé con ella porque a mí se me presentó una situación difícil, a mí me tocó salir del local por cuestiones personales, luego en este momento tenía 3 locales comerciales, yo me fui el 18 de marzo de 2018, me mude para una sucursal, pero todos mis empleados estaban trabajando, estaban laborando, la Dra. MARÍA CAMILA, tenía su trabajo”* *“La Dra. MARÍA CAMILA, quedó trabajando con la señora MÓNICA, quien era para ese entonces mi anterior pareja, **yo por respetar el contrato le seguí pagando a ella, todos mis empleados no tenían la culpa de las cuestiones personales mías, se me hacía difícil poder tenerla aquí en la óptica donde estoy ahorita, porque tenía una profesional trabajando conmigo que venía de Bucaramanga, que yo me traje de Bucaramanga, entonces la Dra. MARÍA CAMILA, quedó trabajando allá, pero a ella en ningún momento de le vulneró su trabajo, la verdad no sé qué pasó cuando yo me enteré de la demanda, porque teníamos una buena relación con todos mis empleados”*** (Negrillas de la Sala).

De igual manera, el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, adujo: *“yo hable con ella, no podía tener 2 optómetras en el mismo lugar”, “se le pagó su sueldo hasta terminar el contrato, porque ella estaba en un fuero de maternidad”* ¿Quién le pagó la liquidación final a la señora MARÍA CAMILA? *“yo le pedí el favor a mi hija, aparte de eso como yo*

*estaba en el problema personal que eso fue una locura, entonces yo le pedí el favor” “mi hija me hizo el favor de entregársela y se la llevó a la casa de ella”; “BRIYITH le fue a entregar la plata, lo otro también **es el soporte que ella firmó y puso la huella,** porque la Dra. MARÍA CAMILA, es una profesional que tiene estudio, a ella no se le obligo, las cosas fueron claras, como se cuadró y se pactó con ella”*

Además refirió, respecto a los recibos obrantes en los folios 38 y 39, que esa no es su razón social no era suya; no obstante, el operador judicial le preguntó ¿la señora demandante trabajaba para usted o trabajaba para usted, para la señora MÓNICA y para la señora BRIYITH”, contestó: *“mi cuestión es lo siguiente, con BRIYITH me parece una canallada, porque mi hija trabajaba allá era los diciembre porque ella era una estudiante y estaba estudiando derecho, yo mandé a mi hija para que me ayudara rescatar el local, trabajé más de 15 años, ahí crecí como TODO GAFAS, después se pasó a CENTRO ÓPTICO TODOGAFAS y fue al local, me hizo el favor, inclusive a ella le dieron en la jefa allá, le pegaron poro hacerme el favor, yo para que se hicieran las cosas legales la inscribí en cámara de comercio, pero me pareció injusto que la hayan metido en una demanda donde ella no tiene culpa e absolutamente nada por ser mi hija, por no haberla desvinculado de la cámara de comercio es cuando la Dra. MARÍA CAMILA, aprovecha cuando ella no dio ninguna orden ”*; del mismo modo, se le cuestionó ¿para el momento de la terminación del contrato de trabajo usted era el dueño del establecimiento de comercio donde ella trabajaba? Respondió: **“sí, yo soy dueño porque yo no había liquidado bienes con la señora MÓNICA VILLEGAS, yo me vine para acá, pero yo seguía como TODO GAFAS, esperando que ese soporte de Ley me favoreciera para tener derecho al 50%, que no se pudo, para ese entonces si yo estaba registrado en cámara de comercio como CENTRO OÓPTICO TODO GAFAS”**; además, se formuló la pregunta ¿Si menciona usted que la Dra. MARÍA CAMILA, no estaba trabajando allá con usted porque continua pagándole la

seguridad social, dice usted inclusive hasta unos días de enero? esbozó: “*porque primero que todo la Dra. Estaba en un fuero de maternidad, yo respeté contratos y respeto contratos, porque para mí se llamaba familia TODOGAFAS, es más yo le prestaba dinero, aún me debe, entonces yo pensé ella necesita afiliarla, porque si yo la despido a ella pierde un derecho de salud del bebé y de ella, entonces fue hasta que ella terminó la licencia de maternidad, porque yo tenía un contrato con ella y yo respeté eso y siempre le pague los sueldos a todos mis empleados, ni en pandemia los desampare*”, ***“yo cuando me fui, yo deje claro que los empleados no tenían ninguna culpa de los asuntos personales míos ni de la señora MÓNICA VILLEGAS, todos quedaron trabajando felices, porque tenían su sueldo, yo solamente tenía un problema personal grande para mí, pero yo nunca desvincule, si el establecimiento estaba a nombre mío, si hubo unas simulaciones de la señora MÓNICA, que ahí fue cuando me sentí sacado del local en donde yo acredité con ella en 15 años de trabajo, pero todos recibían su remuneración”*** además expuso ***“yo como me traje todos esos archivos, porque yo tenía que tener todas las carpetas de mis empleados, entre esos la Dra. MARÍA CAMILIA, también, entonces ahí aparece que fue en agosto que entró a maternidad”*** “yo nunca volví para no tener problemas con la señora MÓNICA, porque había una guerra ahí, el ambiente estaba muy pesado, yo sentí que ya no tenía nada ahí, ***pero sin embargo ya se había hablado con todos los empleados, que todos quedaban trabajando en sus sitios de trabajo***”.; además refirió que quienes le atendían sus negocios eran “*en la sede principal trabajaba la señora MÓNICA, que fue la que se quedó con el negocio, trabajaba PAOLA SANGUINO, YUDY LÓPEZ, del grupo de trabajo que se vinieron a trabajar conmigo me traje a BLANCO y a CLARA QUINTERO, que en este momento ya no trabaja conmigo, DIANA quedó encargada de todo ella era la que enviaba y pagaba.*”

A la pregunta *¿teniendo en cuenta que usted ya no estaba en ese local porque se apersonó de la negociación o del acuerdo al que llegaron? el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ* esgrimió: “*todos mis empleados estaban informados del problema que tenía con la señora MÓNICA VILEGAS, no era nada para ocultar, con todos se habló, quedaron trabajando allá, inclusive yo le cancelé porque yo tenía un contrato*

*de trabajo con ella y yo tenía que cumplir”, ¿usted le siguió pagando a la señora MARÍA CAMILA porque usted seguía siendo el empleador de ella? “**Si señor, porque teníamos un contrato, tenía que respetar ese contrato, por eso yo cancelé inclusive para evitar esto que estamos viviendo en este momento.**”*

Respecto al interrogatorio de parte de la señora MÓNICA VILLEGAS, ¿usted le daba órdenes a la señora MARÍA CAMILA ROPERO? “no jamás”, indicó “que no figuraba como dueña de alguno de los establecimientos de comercio, esgrimió que tiene entendido que si le pagaron, ella vino y me cobró a mí y yo le dije a ella, ella era conocedora de que yo era una empleada más, él a mí me mandaba, yo le dije doctora usted labora es con él debe irle a cobrarle a él y yo tengo entendido de que BRIYITT XIMENA, se dirigió hasta la vivienda de los sueños de MARÍA CAMILIA y allá le entregó un dinero donde ellos quedaron a paz y salvo, que hasta ella misma me lo dijo a mí, doña MÓNICA no se preocupe que yo ya arreglé con don FREDY, sí sé que le cancelaron a ella, no tengo más conocimiento”, “él llegaba al negocio y se llevaba el dinero todos los días, porque él era el dueño de ese negocio y le cancelaba a todo el mundo normal, yo nunca toque el dinero de él”, “señaló que antes de la separación si disponía porque era la esposa de él y era normal, porque tenía derecho a la comida” “yo era la esposa de él pero no tenía derecho a decidir en nada, yo hacía mi papel como empleada igual”

Ahora bien, una vez analizadas las pruebas aportadas al proceso, en conjunto con los testimonios y los interrogatorios practicados (Audiencia primera, segunda y tercera parte archivo n.º030), se puedo evidenciar como el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, de conformidad con lo señalado en el artículo 191 del Código General del Proceso aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la seguridad social, confesó la existencia de un contrato de trabajo con la demandante, lo cual permite concluir que él fue el empleador de la actora, esto es, quien tuvo la potestad ejercer un control sobre la labor desempeñada por su trabajadora, MARÍA CAMILA

ROPERO ORTEGA, pues aunque relató se fue del local comercial TODO GAFAS, por problemas personales con su esposa, aunque estaba en otra sucursal, continuó con las relaciones laborales suscritas con sus trabajadores con normalidad, entre ellas en vínculo laboral con la demandante, ya que sus problemas personales aunque eran de conocimiento de sus empleados no interfirieron en dichas relaciones, por lo cual continuó cancelando la remuneración como contraprestación del servicio de ÓPTOMETRA.

Es así, que la señora MÓNICA VILLEGAS, desarrolló netamente labores de administración del establecimiento de comercio de propiedad del señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, quien ostentaba el control del rol laboral de la demandante, ello permite concluir, que si la señora MÓNICA VILLEGAS, dio alguna directriz a la demandante, lo hizo en calidad de subordinada del señor FREDY CALDERÓN HERNANDEZ.

Igualmente, cabe destacar que una vez estudiado el interrogatorio de parte rendido por la señora MÓNICA VILLEGAS (Primera parte audiencia Archivo n.º030), no se encontró alguna manifestación realizada por esta que sea susceptible de confesión en los términos previstos en el artículo 191 del Código General del Proceso aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la seguridad social, máxime que la parte actora no logró acreditar que efectuó una prestación personal del servicio a favor de esta, en aras de dar aplicación a la presunción prevista en el artículo 24 del Códigos Sustantivo del Trabajo, ya que la única prestación personal que acreditó fue a favor del señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ; luego fue

acertada la decisión del operador judicial al declarar la existencia del contrato de trabajo netamente con el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ; en consecuencia, se confirmará la sentencia de primera instancia en dicho aspecto

Ahora bien, respecto a las condenas impuestas, se constata que el valor del salario devengado por la demandante inicialmente fue equivalente a \$2.788.000, el cual aumentó en el año 2019, a \$2.800.000.

De igual forma, se aportó recibo de pago por los días 1.º, 2, 3 de enero de 2020, así como liquidación por el interregno comprendido entre el 1.º de enero hasta el 21 de diciembre de 2019, por el valor de \$3.686.340, la cual fue firmada por la señora MARÍA CAMILA ROPERO ORTEGA, junto con su huella, documento que no fue desconocido, ni tachado de falso por la parte demandante, lo cual acredita que la actora recibió esa suma de dinero por concepto de liquidación.

No obstante, se advierte que dicha liquidación se efectuó sobre un salario de \$1.407.000, cuando el valor real del salario de la demandante para el año 2019, era la suma de \$2.800.000., en tal sentido, fue acertada la decisión tomada por el operador judicial al realizar la liquidación de las prestaciones sociales y vacaciones causadas por la parte demandante por el valor real devengado y descontar la suma de \$3.686.340, para establecer las siguientes condenas: prima de servicios \$4.157.223, cesantías \$4.157.223 , intereses a las cesantías \$987.080 y vacaciones \$2.078.610, las cuales se encuentran ajustadas a derecho.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE MATERNIDAD.

Respecto a este tópico, cabe recordar lo establecido por la Sala de Casación Laboral, de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL351-2021, la cual se cita para lo pertinente:

“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 [...].

En esa línea, al ser un hecho incuestionable que la convocada a juicio desconocía el estado de gravidez de la trabajadora, cuando procedió a su despido, se tiene que la solución jurídica aplicada por el Tribunal resulta ser la acertada, pues como se dijo en precedencia, mientras el empleador no se encuentre enterado de tal situación, no es factible presumir que la decisión obedeció a ello.

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.

Así mismo, se recuerda que el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone:

“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.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18)

semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

5. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.”

En el caso que ocupa la atención de esta Sala de decisión, al revisar el acervo probatorio, pudo constatar que el 30 de agosto de 2019, la señora MARÍA CAMILIA ROPERO ORTEGA, dio a luz a su hija, de tal manera que gozaba de estabilidad laboral reforzada hasta los 6 meses posteriores al parto, esto es, hasta el 28 de febrero de 2020.

Sobre ese tópico, se clara que según la postura adoptada por la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, durante los 3 primeros meses posteriores al parto se presume que si la trabajadora es despedida, dicho despido obedece a su situación de embarazo o lactancia; sin embargo, aunque la protección se extiende hasta los 6 meses posteriores, **debe destacarse que a partir del mes 4, no opera la presunción a favor de la trabajadora y es la trabajadora quien debe demostrar que el despido en efecto fue con ocasión a su estado de embarazo o de madre lactante.** (Negrillas de la Sala)

Dicho lo anterior, se constata según las pruebas aportadas al proceso y el interrogatorio de parte practicado, que el empleador de la demandante fue enfático al reconocer que tenía conocimiento de su estado de embarazo, no obstante, al revisar las pruebas adosadas al plenario, se corrobora acta de terminación por mutuo acuerdo de conformidad con lo señalado en el numeral 1.º del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, firmada por la demandante, junto con su huella, documento que no fue desconocido en los términos estipulados en el artículo 272 del Código General del Proceso aplicable en materia laboral por el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, ni fue tachado de conformidad con lo preceptuado en los artículos 260 y 270 ibidem.

En ese orden, es claro que el finiquito del vínculo laboral existente entre la señora MARÍA CAMILIA ROPERO ORTEGA y el señor FREDY CALDERÓN HERNÁNDEZ, se dio por mutuo acuerdo, esto es, una de las formas legales establecidas para terminar el contrato de trabajo, según lo manifestó el demandado en el interrogatorio de parte, lo cual se corrobora con el

documento referenciado en reglones precedentes firmado por la actora.

Así las cosas, al no encontrar prueba dentro del trámite procesal que logre acreditar la existencia de un despido, no hay un despido sobre el cual declarar la nulidad de conformidad con lo establecido por el legislador en el artículo 241 del Código Sustantivo del trabajo.

En ese contexto, las manifestaciones efectuadas por la parte demandante quedan sin soporte jurídico y probatorio, motivo por el cual, no es posible dar viabilidad a las pretensiones relacionadas con el reintegro, junto con los salarios prestaciones, vacaciones y aportes a la seguridad social dejados de percibir, más la indemnización señalada en el artículo 239 ibidem.

En consecuencia, de lo discurrido, no se encuentra yerro alguno en la decisión tomada por el Juez de primera instancia, razón por la cual, se confirmará en su integridad la sentencia proferida el 13 de marzo de 2023.

Costas de primera instancia, a cargo de la parte demandante vencida en recurso y a favor de los demandados, fijense las agencias en derecho en suma de Un Salario Mínimo Mensual legal Vigente.

En mérito de lo expuesto, **LA SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada, proferida el 13 de marzo de 2023, por el Juzgado Primero (Único) Laboral del Circuito de Ocaña, Norte de Santander, de acuerdo con lo expuesto en la parte emotiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en segunda instancia a cargo de la parte demandante y a favor de los demandados; fíjense las agencias en derecho la suma de Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, de conformidad con la motiva.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER.



NIDIAM BÉLEN QUINTERO GELVES



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA