



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
PROVIDENCIA: CONSULTA DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-001-2015-00363-01
DEMANDANTE: ELIS DAYANA ORTEGA SILGADO
DEMANDADA: CÁMARA DE COMERCIO DE VALLEDUPAR

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, veinticuatro (24) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

Vencido el traslado para alegar, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 del 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 5 de abril de 2016 por el Juzgado Primero Laboral de del Circuito de Valledupar, entro del proceso ordinario laboral promovido por Elis Dayana Ortega Silgado contra la Cámara de Comercio de Valledupar.

ANTECEDENTES

1.- El demandante por intermedio de apoderado judicial, solicita que en sentencia que haga tránsito cosa juzgada, se forjen las siguientes declaraciones y condenas:

1.1- Que entre Elis Dayana Ortega Silgado y la Cámara de Comercio de Valledupar, representada, legalmente por el señor José Luis Urón Márquez, existió un contrato de trabajo.

1.2.- Que el despido unilateral efectuado por parte de la Cámara de Comercio de Valledupar, resultó ineficaz.

1.3.- Que, como consecuencia de las anteriores declaraciones, se ordene a la demandada, a reintegrarla a su lugar de trabajo o a uno de igual o mayor jerarquía.

1.4.- Que se condene a la accionada a pagarle los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, hasta la fecha en la que se produzca su reintegro.

1.5.- Que se condene a la Cámara de Comercio al pago de la indemnización sancionatoria de los 180 días de salarios previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; así como también, al pago de la indemnización moratoria que contempla el

artículo 65 del C.S.T, correspondiente a un día de salario por cada día de retardo hasta que se verifique, efectivamente, el pago

1.6.- Como pretensiones subsidiarias solicitó el pago de la indemnización de su contrato, por haber sido terminado ilegalmente.

1.7.- Que se condene a la demandada, en ultra y extra *petita*; a las costas y agencias en derecho.

2.- Como sustento de las pretensiones, expuso fundamentos de hecho, lo siguiente:

2.1.- Que fue vinculada laboralmente a la Cámara de Comercio de Valledupar, mediante contrato de trabajo a término fijo, por periodo de tres meses, el cual inició el 1 de febrero del 2014 y terminó el 30 de abril del mismo año.

2.2.- Que prestó sus servicios de manera personal, permanente, ininterrumpida y subordinada; desempeñándose en el cargo de Auxiliar General de Registro 2.

2.3.- Que realizó sus labores en un horario ordinario de ochos horas diarias, de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m., en la sede principal de la Cámara de Comercio de Valledupar.

2.4.- Que quedó en estado de gravidez cuando aún laboraba para la entidad demandada.

2.5.- Que la Cámara de Comercio de Valledupar, sin obtener permiso o autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. le terminó unilateralmente el contrato de trabajo, a sabiendas de que se encontraba en estado de embarazo.

2.6.- Que la Cámara de Comercio de Valledupar no le practicó los exámenes médicos de ingreso ni de egreso.

TRÁMITE PROCESAL

3.- La demanda, previo reparto, le correspondió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, que por auto de fecha 27 de julio de 2015, decidió admitirla, disponiendo para tal efecto, notificar y correr traslado a la demandada, quien, luego de vinculada al proceso,, a través de apoderado judicial la contestó, reconociendo, en torno a los hechos la existencia del contrato de trabajo a término definido menor a un año, suscrito con la actora por un periodo de tres meses; que durante el periodo laborado jamás informó al personal administrativo, directivo u operativo de la entidad su estado de gravidez, ocultando tal situación y que había terminado el contrato por la expiración del plazo fijo pactado. Seguidamente propuso la excepción previa de inepta demanda y de fondo, formuló las que denominó temeridad y mala fe del demandante y buena fe del demandado; pago y compensación; inexistencia de las obligaciones

demandadas; inexistencia de sanción moratoria; y cobro de lo no debido por concepto de indemnización.

El 3 de marzo del 2016 se llevó a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, oportunidad en la que se agotaron las etapas propias de la instancia, tales como la conciliación, la resolución de la excepción previa que resultó probada por indebida acumulación de pretensiones, debiendo la actora corregir el acápite correspondiente, en el sentido de formular como pretensión principal el reintegro de la actora, así como el pago de salarios y prestaciones y como subsidiarias las demás, se aplicaron las pertinentes medidas de saneamiento, se fijó el litigio y, posteriormente se decretaron las pruebas solicitadas por las partes. Se absolvió interrogatorio de parte respecto de Elis Dayana Ortega.

El 5 de abril del 2016, una vez instalada la audiencia de trámite y juzgamiento, diligencia en la que se recibieron los testimonios de Edgar Rincón Castilla, Luisa Solano Parodi y Katherine Jsissel Torres, a petición de la demandada. Seguidamente, se declaró cerrado el término, se escucharon los alegatos de conclusión de los apoderados de las partes y se profirió sentencia desestimatoria de las pretensiones principales y subsidiarias, que por ser adversa a la actora, es ahora objeto de estudio por esta corporación.

LA SENTENCIA CONSULTADA

4.- La juez de conocimiento, para arribar a esa decisión, previamente dispuso declarar que entre la demandante y la Cámara de Comercio de Valledupar existió un contrato de trabajo, a término fijo, que comenzó el 1° de febrero y concluyó el 30 de abril del 2014, para luego realizar un recuento normativo y jurisprudencial en torno a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, aduciendo que, en el caso bajo estudio, no existía ningún medio de prueba que acreditara que la trabajadora había comunicado a su empleador su estado de embarazo antes de darse por terminado el contrato de trabajo, es decir, que la Cámara de Comercio de Valledupar no tuvo conocimiento de aquella situación y, además, que del número de semanas de embarazo consignadas en la historia clínica de Elis Dayana Ortega, no podía hablarse de un estado de gravidez constituido como un hecho notorio a la fecha de culminación del vínculo. En razón a ello, se estimó que no operaba, a favor de la demandante, la presunción consagrada en el artículo 239 del C.S.T y de la S.S., subrogado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, por cuanto, además, el vínculo con la demandada se había terminado por vencimiento del plazo pactado y que el empleador cumplió con la

notificación del preaviso que le reclama la ley. Finalmente, se substrajo del estudio de las excepciones de mérito formuladas por la parte demandada por considerarlo innecesario.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 3, literal b), del artículo 15 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, en armonía con lo previsto en el artículo 69 de la misma obra procesal, la sala es competente para resolver el grado jurisdiccional de consulta, por supuesto que al ser adversa la decisión a los intereses del demandante, le corresponde a esta colegiatura desatarla, advirtiendo, así mismo que al proceso concurren cada uno de los presupuestos necesarios para fallar este asunto, tales como demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso y, por cuanto tampoco se vislumbra causal de nulidad que tenga la virtualidad de invalidar la actuación surtida.

6.- Expuesto lo precedente y en aras de zanjar el grado jurisdiccional de consulta previsto en la ley, indispensable es determinar: i) si entre las partes en conflicto existió un contrato de trabajo a término fijo, inferior a un año, suscrito desde el 1 de febrero del 2014 hasta el 30 de abril de la misma anualidad, con un salario mensual de \$616.000. ii) si la demandante, Elis Dayana Ortega Silgado gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de su desvinculación en razón a su maternidad. iii) si el empleador logró demostrar las justas causas para dar por finalizado el contrato de trabajo o una razón objetiva.

Una vez atendido el primer interrogante, para descubrir en detalle los demás aspectos del debate, la Sala abordará el estudio del problema planteado, primero desde los alcances de la protección, luego, las condiciones que la hacen posible y, finalmente, el estudio preciso del caso.

En lo que concierne al fuero de maternidad, el artículo 239 del C.S.T determina que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa, presumiendo que el despido se efectuó dentro del periodo de ese estado y/o dentro de los tres meses

posteriores al parto, por lo que, en esas circunstancias, no produce efectos el despido, según el numeral segundo del artículo 241 del mismo precepto normativo.

Frente a ese tópico, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL7270-2015, ha sostenido que el despido se presume como un acto discriminatorio cuando ocurre en cabeza de una mujer en estado de embarazo, sin embargo, para que opere la presunción prevista en el numeral segundo del artículo 239 del C.S.T, es necesario que el empleador tenga efectivamente conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora antes del despido o su desvinculación, pues de lo contrario, no resulta factible inferir que la finalización del contrato obedeció a esa causa; argumento éste que tiene su alcance inicial, de conformidad a lo analizado en la Sentencia SU075-2018 de la Corte Constitucional. En la primera de las referenciadas sentencias se adujo:

(...) 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 en cinta, 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.

7. Siguiendo las enseñanzas jurisprudenciales y normativas, para aterrizarlas en el caso sub examine, esta Sala evidencia que efectivamente la actora se encontraba en estado de embarazo al momento de terminársele su contrato de trabajo, como se desprende de la historia clínica, vista de folio 26 a 37 del plenario, por consulta de fecha 9 de abril de 2014, que da cuenta que en ese momento tenía 10.1 semanas, que arribando al 30 de abril de 2014, fecha de desvinculación, contaba con 13.1 semanas de embarazo.

Ahora bien, en lo que concierne al conocimiento de esa situación por parte del empleador, directamente o a través de sus representantes, en este caso, quedó comprobado, de acuerdo con lo plasmado en la referida historia clínica, por la consulta realizada en la misma fecha, lo siguiente:

Justificación Riesgo Materno Fetal: EMBARAZO DE ARO POR SANGRADO <20 SEMANAS, SOLTERA, **EMBARAZO OCULTO A PADRES Y A EMPLEADORES.**
(Subrayado y Negrilla fuera de texto)

(...)

Análisis y Plan de Manejo: ¿¿PROTEGIDA EMBARAZO DE 10 SEMANAS SEGÚN FUM NO CONFIABLE?? SE ORDEN PARACLINICOS DE INGRESO AL PROGRAMA CITA DE CONTROL PRENATAL EN 1 MES ECOGRAFÍA LA CUAL SE ENVÍA A HACER URGENTE POR EL ANTECEDENTE DE SANGRADO

SE LE ENVÍA A PSICOLOGIA POR TODA LA ACTITUD INCOHERENTE QUE PRESENTA EN LA CONSULTA, **REFIERE DEMÁS QUE EL EMBARAZO NO SABEN NI LOS PADRES NI EN EL TRABAJO.** (Subrayado y Negrilla fuera de texto)

8.- Ahora bien, conforme con los testimonios practicados, se tiene la siguiente información:

El testigo Edgar Rincón Castilla, expresó que trabaja para la empresa demandada como Vicepresidente Administrativo, cuyas funciones consisten en elaborar los contratos de trabajos de los trabajadores; que hizo el de la actora a término fijo por término de tres meses hasta el 30 de abril del 2014; que el 26 de marzo se le pasó el preaviso de terminación y que sólo hasta el mes de junio se le informó que la actora estaba embarazada y que durante la relación de trabajo no presentó prueba de embarazo.

La testigo Luisa Solano Parodi, indicó en su declaración que trabajó para la empresa accionada en el cargo de Jefe de Registros Públicos desde el 1 de febrero de 2014 hasta el 30 de abril del mismo año; que tuvo conocimiento, con posterioridad, a la terminación del contrato, que conoció del estado de gravidez de la actora cuando presentó un derecho de petición a esa entidad avisando tal circunstancia; a ella le consta esa situación porque tenía que estar enterada de todos los funcionarios que estaban a su cargo; que el estado de embarazo de la actora, en vigencia del contrato de trabajo, era una situación desconocida por todos ellos al interior de la entidad; que no intuyó de Elis Ortega malestares relacionados con estado de gravidez y que no la vio usar batas de maternidad en el tiempo que laboró con ellos.

La testigo Katherine Jissel Torres, manifestó que trabaja para la Cámara de Comercio de Valledupar en el cargo de Auxiliar de Registros Públicos desde el 2 de febrero del 2013; que conoció a la actora en el 2013 porque fueron compañeras de estudio; que después de haber salido de la entidad fue que informó que estaba embarazada; que, durante la vigencia de la relación laboral de la demandante, no puso le comunicó a la empresa empleadora su condición de embarazada; que no notó cambios fisiológicos en Elis Dayana durante la relación laboral que indicaran que ésta se encontrara en estado de embarazo, pues nunca mostró barriga, dado que siempre fue muy planita.

Analizada esas probanzas, aunadas a otras debidamente recaudadas, sin lugar a duda, surge evidente que los testigos coincidieron en manifestar que Elis Dayana Ortega no puso en conocimiento de ningún funcionario de la Cámara de Comercio de Valledupar su estado de gravidez, testigos que al ser contestes merecen credibilidad, pues sus relatos fueron espontáneos y su conocimiento provino de manera directa, circunstancia que permite concluir con prístina claridad que para el momento en que se produjo la terminación del contrato, la empleadora no tuvo conocimiento de que la demandante estaba en estado de gestación, pues sólo conoció de esa situación el 4

de junio del 2014, mediante la comunicación dirigida a la empresa demandada, es decir, con posterioridad a la culminación del vínculo.

Ahora bien, en línea de principio, aun cuando la demandante para la fecha en la cual se le venció su contrato de trabajo, esto es, el 30 de abril de 2014, ya se encontraba en cinta, no se puede desconocer que, para ese entonces, tal situación, no era un hecho notorio, toda vez que tan solo contaba con pocas semanas de gestación, conforme se infiere de la historia clínica ya analizada, hechos que, analizados en conjunto, dejan en evidencia que el motivo de la finalización del contrato con la actora no obedeció al embarazo de ésta, en tanto que, no concurrió el requisito de conocimiento de la gestación, previo a la desvinculación, aspectos que, ni por asomo, se enmarcan dentro de las garantías previstas en el artículo 239 del C.S.T.

9.- Finalmente, en lo que respecta al estudio del ultimo interrogante planteado, relacionado con las verdaderas causas que dieron origen a la terminación del vínculo entre las partes en conflicto, estima la sala que, indudablemente, la relación laboral estaba regida por un contrato de trabajo a término fijo, inferior a un año, cuya duración fue acordada previamente por las partes y su finalización se llevó a cabo dentro de los términos establecidos en el artículo 46.1 del C.S.T, por supuesto que así da cuenta el preaviso visto a folio 11 del expediente, de 26 de marzo de 2014, en el que se le informó a la actora que como el contrato no sería prorrogado ni renovado, se terminaría el 30 de abril de 2014, fecha de vencimiento del plazo pactado, actuación que se entiende calificada como un modo legal de extinción del vínculo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 61 literal c) del mismo cuaderno normativo.

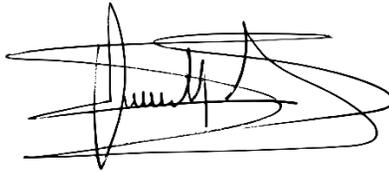
10.- Por lo precedentemente expresado, se confirmará en su totalidad la decisión de la juez de instancia, dados los planteamientos aquí expuestos. Sin costas.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 5 de abril de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, dados los planteamientos expuestos en la parte motiva. Sin Costas por tratarse del grado jurisdiccional de Consulta.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado