



**Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán**  
**Sala Laboral**

Magistrado Ponente:  
**Luis Eduardo Angel Alfaro**

Primero (01) de junio de dos mil veintiuno (2021)

<b>Clase de proceso:</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicación:</b>	19-001-31-05-002-2019-00130-01
<b>Juzgado de primera instancia:</b>	Segundo Laboral del Circuito de Popayán
<b>Demandante:</b>	Stephanie Lisset Pérez Gaviria
<b>Demandado:</b>	Agroavícola San Marino S.A.
<b>Asunto:</b>	<b>Confirma sentencia – estabilidad mujer embarazada</b>
<b>Sentencia escrita n.º</b>	039

**I. ASUNTO**

En obediencia al artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, la Sala profiere sentencia escrita que resuelve el recurso de apelación interpuesto por los apoderados judiciales de las partes contra la sentencia dictada el 05 de agosto de 2020 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán.

## **II. ANTECEDENTES**

### **1. Pretensiones de la demanda**

Pretende la parte demandante que se declare la ineficacia de la terminación unilateral de su contrato de trabajo con la empresa Agroavícola San Marino S.A. por ser ilegal y carecer de justa causa.

Que, en consecuencia, se ordene su reintegro al mismo cargo que desempeñaba al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo, o a uno de igual o superior categoría. Se condene al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social integral, causados desde la fecha de terminación del contrato de trabajo hasta que se haga efectivo el reintegro. Al pago de la licencia de maternidad y de la indemnización por despido ilegal y sin justa causa, de conformidad con lo establecido en el artículo 1º y en el numeral 3º del artículo 2º de la Ley 1822 de 2017, de la indemnización moratoria por el no pago de prestaciones sociales y salariales que se llegaren a causar hasta la fecha en que se haga efectivo su pago, así como al pago de costas procesales.

En forma subsidiaria, solicita se condene al empleador al pago de los gastos médicos, quirúrgicos, farmacológicos, hospitalarios y demás que se llegaren a causar por su estado de gravidez y de 30 salarios mínimos legales vigentes por concepto de perjuicios morales. Al pago de intereses moratorios sobre las condenas que se impongan por las peticiones subsidiarias.

## **2. Contestación de la demanda**

### **2.1. Agroavícola San Marino S.A.**

2.1.1. La sociedad Agroavícola San Marino S.A. al replicar la demanda se opone a todas las pretensiones allí insertas. Admite que la actora se vinculó laboralmente en su seno el 8 de septiembre de 2010, en el cargo de vendedora, mediante contrato a término indefinido, hasta el 12 de abril de 2019, devengando un salario promedio equivalente a \$2'226.591.30.

Advierte, que jamás tuvo conocimiento ni fue notificada de situaciones o condiciones especiales de salud de la trabajadora, que no evidenció situaciones que hicieran evidente alguna condición especial. Que la sociedad cesó sus operaciones comerciales y de producción el 12 de abril de 2019, evento que fue comunicado a cada uno de sus colaboradores en reunión llevada a cabo en esa misma fecha, en la planta de producción Avicolandia, ubicada en el municipio de la Venta de Cajibío, dándoles a conocer sobre la

imposibilidad de proseguir con las operaciones en el Departamento del Cauca y la necesidad de prescindir de sus servicios. Destaca que en aquella data se le terminó el vínculo a 121 personas más, efectuando el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones a las que tenían derecho.

Refiere que con anterioridad al acontecimiento acabado de describir solicitó a todo el personal informar sobre especiales condiciones de salud, de situaciones que hicieran establecer una condición de prepensionado, estado de embarazo o lactancia. Que la única persona que informó sobre tal situación fue la señora Daniela Ramírez, a quien garantizó sus derechos al igual que a nueve personas más con al que se realizó un procedimiento especial. Insiste haber desconocido el estado de embarazo de la actora, enfatizando que ella misma no lo conocía, por lo que no pudo darlo a conocer a su empleador.

Formuló las excepciones de mérito que denomino: petición de lo no debido; inexistencia de la obligación; buena fe; genérica e innominada; pago, compensación y prescripción, aclarando que por el hecho de proponerlas no estoy aceptando como ciertos los hechos negados en esta contestación.

### **3. Decisión de primera instancia**

3.1. El *A quo* dictó sentencia en audiencia del 05 de agosto de 2020, en la que resolvió:

**"PRIMERO. DECLARAR** que entre la sociedad AGROAVICOLA SAN MARINO, S.A. Nit. 830.016.868-7 y la señora STEPHANIE LISSET PEREZ GAVIRIA, CC No. 1.061.693.989 de Popayán existe una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 08 de septiembre de 2010.

**SEGUNDO.** En aplicación de lo dispuesto en los arts. 239 y 241 del CST declárase la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por el empleador AGROAVICOLA SAN MARINO S.A el 12 de abril de 2019, sin mediar una justa causa y estando la trabajadora en estado de embarazo.

**TERCERO.** Consecuencia de lo anterior CONDENESE a la sociedad AGROAVICOLA SAN MARINO S.A. al reintegro, sin solución de continuidad, de la trabajadora STEPHANIE LISSET PEREZ GAVIRIA en las mismas o similares condiciones, y al reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social causados entre el 13 de abril de 2019 hasta su efectivo reintegro, teniendo para estos efectos como salario base de liquidación el promedio de \$2.226.591,00.

**CUARTO.** Ante la continuidad del vínculo laboral, la sociedad AGROAVICOLA SAN MARINO S.A deberá efectuar el depósito del auxilio de cesantías, ante el fondo al que se encuentre vinculada la señora STEPHANIE LISSET PEREZ GAVIRIA, al igual que los aportes al sistema de seguridad social, deberán hacerse a las entidades de seguridad social a las que se encuentre afiliada.

**QUINTO. CONDÉNESE** a la sociedad AGROAVICOLA SAN MARINO S.A al reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por valor de \$9.351.683,00 y la sanción de que trata el art. 239 CST por valor de \$4.453.183,00.

**SEXTO.** *Negar la excepción de prescripción.*

**SÉPTIMO.** *Declarar probada la excepción de compensación alegada por la sociedad accionada, y en consecuencia de los valores objeto de condena compéñese el valor de \$13.503.864,00, pagado como indemnización por terminación sin justa causa del contrato de trabajo por la demandada.*

**OCTAVO.** *Los valores objeto de condena deberán actualizarse como una forma de compensar su pérdida de poder adquisitivo, de acuerdo con la formula expuesta en las consideraciones de esta audiencia.*

**NOVENO.** *Negar las demás pretensiones de la demanda.*

**DÉCIMO.** *Condenar en costas a la parte demandada. Las agencias en derecho se estiman en la suma igual a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, que será incluida en la liquidación de Costas que se practicará por la Secretaría del Despacho.”*

3.2. Para adoptar tal determinación, sostuvo que en el proceso encuentra acreditado que la accionante efectivamente prestó servicios a la accionada mediante contrato a término indefinido, desde el 08 de septiembre de 2010 hasta el 12 de abril de 2019, fecha en que finalizó por decisión del empleador, sin mediar una justa causa. Extrae de la demanda y su aceptación en su contestación, que la demandante prestaba sus servicios como vendedora con un salario promedio en 2019 de \$ 2'226.591.

Destaca, que encuentra acreditado el estado de embarazo de la accionante y su conocimiento por el empleador para el momento en que decidió la terminación de la relación laboral, por lo que, en aplicación de lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 239 del C.S.T. se presume que su despido fue por motivo del embarazo. A la postre, concluye, que la presunción no fue desvirtuada.

En consecuencia, la terminación del contrato de trabajo de la demandante ocurrida el 12 de abril del año 2019, la halló el juez de conocimiento, ineficaz, disponiendo el reintegro en las mismas o similares condiciones de trabajo, el reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social generados desde el 13 de abril del 2019 hasta el momento en que se haga efectivo su reinstalación, teniendo para estos efectos como salario el promedio aceptado por la empresa, esto es, la suma de \$ 2'226.591. Previene la providencia impugnada, que el auxilio de cesantías causado deberá ser depositado en el fondo al cual se encontraba vinculada la trabajadora, como quiera que por efecto de la decisión judicial el vínculo laboral se mantiene sin solución de continuidad. Impuso a la empleador asumir el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por la suma de \$ 9'351.683 y la sanción contemplada en el artículo 239 del C.S.T. por valor de \$ 4'453.1833.

Dedujo el sentenciador de primer grado, que se encuentra soportado el pago a la demandante de la indemnización por terminación unilateral y sin justa

causa del contrato de trabajo, por ello, patrocinó la excepción de compensación formulada por la accionada, precisando que del valor que se reconozca por concepto de condena deberá compensarse la suma de \$13'503.864 que la demandante aceptó haber recibido. Desestima la solicitud de la sanción pecuniaria del artículo 65 del C.S.T., bajo el entendido que se aplica por el retardo en el pago de salario y prestaciones sociales una vez finalizado el vínculo laboral, que no es del caso por efecto de la decisión que adopta.

El juzgado se releva del estudio de las pretensiones subsidiarias, dada la prosperidad de las principales. Precisa que no operó el fenómeno de la prescripción que establece el artículo 488 del C.S.T., en atención a que el vínculo laboral finiquitó el 12 de abril de 2019 y la demanda se interpuso el 07 de junio de la misma anualidad.

Ordena que los valores objeto de condena se actualicen al momento de exigibilidad y hasta su pago efectivo, como una forma de compensar su pérdida de poder adquisitivo.

#### **4. Las apelaciones**

Contra la sentencia reseñada, los apoderados judiciales de las partes formularon y sustentaron de manera verbal recurso de apelación.

#### **4.1. Apelación Stephanie Lisset Pérez Gaviria**

4.1.1. Se opone a lo resuelto sobre la sanción moratoria y los perjuicios morales.

En lo concerniente a la sanción moratoria, aduce que se encuentra acreditada la actuación arbitraria y negligente de la empleadora para el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y salariales de la accionante, pues el empleador desatendió la comunicación de la accionante acerca de su fuero de maternidad, así como la petición que elevó con posterioridad solicitando su aplicación.

4.1.2. Afirma que el máximo órgano de la jurisdicción laboral ha fijado línea, según la cual, cuando un empleador ha causado daño a su trabajador por una actuación negligente y arbitraria, como en este caso, debe resarcir de manera integral los perjuicios morales. Que, de acuerdo con las pruebas incorporadas al proceso, trayendo a colación lo indicado por la señora Liliana Chávez Garcés y lo manifestado por la demandante en su interrogatorio de parte, es evidente que el menoscabo que se ha causado a su integridad, a su esfera íntima, emocional, generándole aflicción y angustia el suceso de la terminación de su contrato de trabajo.

#### **4.2. Agroavícola San Marino S.A.**

4.2.1. Funda su reparo frente a la decisión de primer grado, en la valoración del testimonio del señor Nelson Ríos, prueba que considera contraria a derecho pues advierte que fue guiado en sus respuestas, como se observa en el video recibiendo un documento con las respuestas a cada una de las preguntas, narrando cada hecho de la demanda sin equívocos, con horas, minutos, secuencias, y responde de manera inmediata cada pregunta sin efectuar ningún raciocinio para contestar.

4.2.2. Enfatiza que el documento mediante el cual la demandante comunica su estado de embarazo fue presentado con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, con el item, que es un documento que no admite credibilidad, al no registrar hora de práctica, tampoco emana del médico tratante de su EPS, por tanto, no puede predicarse el conocimiento del empleador de su estado a la terminación del contrato de trabajo. Exhorta por la aplicación de los criterios vertidos en la sentencia SU-070 de 2013, insistiendo en que la terminación del vínculo laboral no obedeció a ningún acto discriminatorio.

## **5. Trámite de segunda instancia**

De conformidad con el trámite surtido en segunda instancia y la constancia secretarial, el auto que corrió traslado para alegatos se notificó a las partes por estados electrónicos el día 08 de marzo de 2021, por tanto, el término de común de cinco días para presentar alegatos de conclusión venció para los recurrentes el día 15 de marzo de 2021. Se destacó en constancia secretarial

del 24 de marzo de 2021 que el traslado de marras finalizó en absoluto silencio de las partes. Así, el escrito de alegatos presentado el 10 de mayo de 2021 por la parte demandante resulta extemporáneo.

### **III. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

#### **1. Consonancia**

Con arreglo al artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, nos plegaremos a la materia controvertida en los disensos.

#### **2. Problemas jurídicos**

Corresponde a la Sala establecer:

2.1. ¿A partir del material probatorio obrante en el proceso resulta acertada la decisión de primer grado de reconocer las pretensiones de la demanda, basadas en la estabilidad laboral por maternidad?

2.2. ¿Procede en este caso, el reconocimiento y pago de la sanción moratoria regulada en el artículo 65 del C.S.T.?

2.3. ¿Hay lugar a efectuar el reconocimiento de los perjuicios morales reclamados en la demanda?

### **3. Respuesta a los interrogantes planteados**

**3.1.** Abordamos el estudio del primer problema jurídico, consistente en determinar si para el momento del despido la trabajadora se encontraba amparada por el fuero de maternidad, para discernir, al paso, la plausibilidad de la decisión de primera instancia de conceder las pretensiones que confuta la convocada. La respuesta de la Sala es positiva.

Fundamentos:

3.1.1. En el umbral se advierte que la maternidad goza de especial protección, a nivel constitucional y por virtud de las obligaciones adquiridas a nivel internacional por el Estado Colombiano a través de la suscripción de diferentes convenios que hacen parte del bloque de constitucionalidad. A guisa de ejemplo, entre otros, se pueden citar como referentes vinculantes, los artículos 13 y 43 de la Constitución Política, la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>1</sup>, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra

---

<sup>1</sup> Artículo 25: "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales".

la mujer (CEDAW)<sup>2</sup>, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), y el Pacto de San Salvador.

3.1.2. A nivel interno y dentro del ámbito laboral, la citada protección es también desarrollada por el artículo 239 del C.S.T., inicialmente modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, posteriormente por el artículo 4º de la Ley 1468 de 30 de junio de 2011 y más tarde por el artículo 2º de la Ley 1822 de 2017, que rige actualmente.

A groso modo, el citado artículo además de consagrar como prohibición que ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, contempla a favor de ésta una presunción de carácter legal, que deriva en precaver que el despido se ha efectuado por dichas causas, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y no se ha solicitado la autorización que avale la existencia de una justa causa ante las autoridades correspondientes.

En coherencia con las premisas que anteceden, la materialización del despido de la trabajadora por el hecho de su estado de embarazo, engendra al empleador como sanción a favor de aquella, el pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario, al margen de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con la clase de contrato de

---

<sup>2</sup> “los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario”.

trabajo y el pago del número de semanas establecidas como descanso remunerado -licencia-, es decir, 12 semanas, si la prestación se causó en vigencia de la Ley 50 de 1990, 14 semanas si corresponde a la Ley 1468 de 2011 o de 18 semanas si fue en vigencia de la Ley 1822 de 2017.

A partir del mentado precepto normativo, se consolida la garantía foral que nace para la mujer embarazada, y en lo que ahora interesa, ante la existencia de un contrato de trabajo.

3.1.3. Tanto la Corte Constitucional como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, han desarrollado una serie de reglas en las que se analiza en qué casos si resulta aplicable el fuero por maternidad y en cuales no, así como el alcance de la protección dependiendo del conocimiento que haya tenido el empleador sobre el estado de gestación de la trabajadora a la fecha de terminación de la vinculación. En ese orden, la sentencia SU-070 de 2013, constituye una providencia para el estudio de esta clase de asuntos, dado que la H. Corte Constitucional al analizar 33 casos de mujeres que en estado de embarazo vieron terminadas sus vinculaciones laborales, definió que el fuero por maternidad opera en todos los casos en los que se demuestre que el embarazo tuvo inicio en vigencia de la alternativa laboral desarrollada por la mujer gestante, y en cuanto al alcance de la protección, las reglas a seguir para cada una de las modalidades que admite el contrato de trabajo -*a término fijo, indefinido, por duración de la obra contratada, en misión*-, así como también, para aquellas vinculaciones que sin ser de esa índole, representan el

medio de subsistencia de la trabajadora, tales como, el contrato de prestación de servicios y los acuerdos cooperativos entre otros. Posteriormente, en sentencia SU – 075 de 2018 la Corte Constitucional precisó que el alcance de la protección debe determinarse a partir de dos factores, el primero, el conocimiento del embarazo por parte del empleador, y el segundo, la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada. De esta providencia se estima oportuno citar el siguiente segmento:

*"La Sala Plena resalta que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador. Por consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del **principio de libertad probatoria**. De este modo, es indispensable señalar que **no existe una tarifa legal** para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros.*

*30. En conclusión, **el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de***

*maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos. (Negrita fuera de texto)*

3.1.4. Finalmente, es importante precisar que al tenor de lo preceptuado en los artículos 239, 240 y 241 del C.S.T., la prohibición del despido o terminación del vínculo laboral, así como el requisito de solicitar autorización de parte del Ministerio del Trabajo queda circunscrito al periodo del embarazo y los tres (3) meses posteriores al parto, so pena de que el despido no produzca efecto, de ahí que toda terminación que se protagonice por fuera de los citados periodos, no está amparada por la presunción y por ende será deber de la trabajadora acreditar en la actuación judicial, que su desvinculación estuvo motivada en el hecho del embarazo, parto o lactancia y no en la existencia de la justa causa alegada por el empleador.

### **3.2. Caso concreto**

3.2.1. Cabe resaltar que no es motivo de discusión la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes desde el 08 de septiembre de 2010 hasta el 12 de abril de 2019, fecha en que terminó por decisión unilateral de la sociedad empleadora.

3.2.2. Ahora, para recabar en el conocimiento del empleador del estado de gravidez de la trabajadora al momento del despido, se erigen en el plenario con los siguientes medios de convicción:

- Resultado de examen de laboratorio denominado “prueba de embarazo” con resultado “positivo”, practicado el 12 de abril de 2019 a la señora Stephanie Lisset Pérez Gaviria, en el Laboratorio Clínico Martha Lucía Torres Guzmán (Fol. 29).
- Pantallazos de conversación de *WhatsApp* de fecha 29 de abril de 2019, en la que se le indica que es urgente que firme su liquidación para efectuar el pago respectivo (Fols. 30 a 32).
- Liquidación de prestaciones sociales de la accionante, datada 24 de abril de 2019 por Agroavícola San Marino S.A., por el periodo comprendido entre el 08 de septiembre de 2010 y el 12 de abril de 2019 (Fols. 33 y 34).
- Petición dirigida por la actora a Agroavícola San Marino S.A., con sello de recibido del 17 de abril de 2019, a través de la que solicita se le reconozca y garantice el fuero de maternidad (Fols. 35 a 40).

3.2.3. También cuenta el proceso con la siguiente prueba testimonial e interrogatorios de parte:

- El señor **Nelson Ríos López**, a la sazón, testigo, informó que prestó servicios como auxiliar de ventas y operario de planta en la zona de despachos de Agroavícola San Marino en el periodo comprendido entre noviembre de 2009 y el 12 de abril de 2019. Manifestó que la demandante realizaba funciones de asesora comercial en la parte de ventas de esa sociedad. Narró que el día en que les terminaron el contrato de trabajo, fueron llamados entre 2 y 2:30 p.m., organizados por grupos de 10 a 12 personas, a él le correspondió reunirse con una funcionaria de Pereira que los llamó a lista uno a uno, les comunicó la terminación del contrato de trabajo, les entregó un documento de autorización para retiro de cesantías y carta de terminación del vínculo laboral, que antes de eso el doctor Jaime Javier Hernández los saludó pero no les suministró ninguna información. Indica que la accionante estaba en ese grupo, pero dado que ella le mostró a él y luego a la funcionaria una prueba de embarazo le dijeron que tenía que retirarse de la reunión y esperar porque su caso era especial. Refiere que la reunión terminó aproximadamente a las 4 de la tarde, en ese momento se encontró con la señora Stephenie quien le contó que su prueba no tenía validez. El despacho deja constancia de unas anotaciones en una hoja que tiene el testigo, referentes a la funcionaria de Pereira, una fecha 12 de abril de 2019, el nombre de la señora Elsa Valencia Talento Humano, 4 de la tarde termina.

- La señora **Claudia Lorena Gavilanes** afirmó que labora para Agroavícola San Marino S.A. desde noviembre de 2018 como jefe de despachos. Explicó que el 12 de abril de 2019 citaron a todo el personal aproximadamente a las 2 de la tarde y les informaron sobre el cierre inminente de la empresa. Agregó que hizo parte del proceso, pues a los jefes les designaron grupos de trabajadores para hacerles firmar la terminación del contrato y cartas de pensión y cesantías. Indicó que la reunión con cada grupo terminó aproximadamente entre 3:30 y 4:00 p.m., momento en que se reunieron para organizar la documentación. Refirió que la jefe de gestión humana Elsa y el abogado Julián comentaron que la señora Stephanie se había retirado del lugar y posteriormente había llegado con una prueba de embarazo, situación que no había informado con anterioridad. Indicó que para las 4 de la tarde la accionante no había firmado la carta de terminación porque presentó la prueba de embarazo y el abogado y la jefe de gestión humana se encontraban determinando que hacer en ese caso.
- La señora **Yamileth Angulo Sevillano** indicó laborar en Agroavícola San Marino desde agosto de 2009, inicialmente como jefe de distrito en Popayán y después del cierre de operación como jefe de distrito Cali. Relató que el 12 de abril de 2018, se citó a todo el personal en las instalaciones de la empresa a las 2 de la tarde, el jefe divisional informó a todos del cierre y los motivos del mismo, y que posteriormente el personal se dividió en grupos liderados por los jefes para la firma de la

carta de terminación unilateral del contrato, la carta para reclamar sus prestaciones, la carta para reclamar sus cesantías, y todos los documentos relevantes para la terminación del contrato. Precisó que a las 4 de la tarde, una vez terminadas las reuniones grupales, se reunieron a verificar que la documentación estuviera completa, que todos los trabajadores estuvieran informados y no se presentaran novedades. Refirió que alrededor de esa hora, la señora Stephanie regresó y tuvo una reunión con el abogado y la señora Sandra Inés Ruíz, quien lideró el grupo de la actora, que ésta última dijo que no había firmado la carta de terminación y que se presentaba para allegar una prueba de embarazo. Afirmó que las personas con casos de salud, enfermedades pre existentes o personas que estaban cercanas a pensionarse recibieron un trato especial. Finalmente indicó que la planta se cerró en forma absoluta, no hubo operación durante unos días ulteriormente se continuó con una operación de tipo comercial.

- La señora **Miryam Liliana Chávez Garcés** señaló ser amiga de la demandante hace 15 años y haber trabajado en Agroavícola San Marino 8 años atrás. Informó que desde la salida de la empresa de la accionante no ha vuelto a laborar, vive en la casa de sus padres con sus dos niñas y son aquellos quienes le proveen lo necesario para su sustento. La información sobre las circunstancias en que se dio la terminación del vínculo de la actora con la demandada proviene del dicho de la demandante. Afirmó que la demandante estuvo a punto de la

depresión, porque estaba muy mal económicamente, se separó del esposo, por su embarazo no pudo conseguir empleo y el papá de las niñas no le suministra dinero por ellas.

Finalmente, al absolver su interrogatorio de parte, el señor **Luis Felipe Ossa Osorio**, representante legal de Agroavícola San Marino S.A., relató que dicha empresa notificó el cierre de la operación en la ciudad de Popayán el 12 de abril del 2019. Preciso que retomaron actividades comerciales desde la ciudad de Pereira y envían producto para la venta todos los días a la ciudad de Popayán para su respectiva distribución. Indicó que la demandante entregó la prueba de embarazo hacia las 4 de la tarde del 12 de abril de 2019. Destacó que la señora Elsa María Valencia, jefe de gestión humana informó a la empresa de la situación de la trabajadora, la empresa revisó la prueba de embarazo y tras considerar que proviene de un laboratorio particular y no del médico tratante de la EPS procedió a liquidar el contrato de trabajo. Anota que se conservó el cargo de 5 personas para el área de ventas y que entre estos no se consideró el caso de la demandante porque desconocían su estado de embarazo. Indicó que la notificación de la terminación fue de manera verbal y grupal, y se le entregó carta de terminación a cada persona.

3.2.4. Del análisis del material probatorio en su conjunto, advierte la Sala que para el 12 de abril de 2019, 119 trabajadores entre los que se encontraba la demandante, fueron convocados por la demandada para dar terminación a su contrato de trabajo dada la situación administrativa de la entidad que le

motivó al cierre de sus operaciones en el Departamento del Cauca. De igual manera, está acreditado que para ese momento, la accionante se encontraba en estado de gestación. Así, deviene de la prueba testimonial y documental allegada al plenario. Por ende se descarta que la terminación del vínculo laboral de la accionante tuvo génesis en su estado de gravidez, y menos aún que constituyó un acto discriminatorio por su especial situación, pues la prueba testimonial es unánime en señalar que para el día 12 de abril de 2019 la decisión del empleador frente a la suerte contractual de sus trabajadores estaba tomada y obedecía a móviles de tipo administrativo y financiero de la empresa. Aunado a que, fue ese mismo día en que tanto la demandante como su empleadora tuvieron conocimiento de su estado de concepción.

3.2.5. Sin embargo, no es ajena la Sala a que el mismo día en que la demandante fue citada junto con los demás trabajadores para el finiquito de su vínculo laboral, puso en conocimiento de su empleador que se subsumía en estado de gravidez, aportando para ello la prueba de laboratorio, la cual, pese a que no señala hora de la práctica sí indica que se efectuó el día 12 de abril de 2019 con resultado positivo. El Colegiado arriba a tal conclusión a partir del testimonio del señor Nelson Ruíz López, que dadas las circunstancias que se presentaron en el momento de su declaración generó sospecha de transparencia, en la medida, que su relato se encuentra concordante con el dicho de los testigos traídos al juicio por la sociedad empleadora, señoras Yamileth Angulo Sevillano, Claudia Lorena Gavilanes Guerrero, y su representante legal. Fluye del estudio sistemático de la prueba, que no

obstante, a la insistencia en que la comunicación de la terminación de los contratos se hizo de manera verbal a todos los trabajadores citados, tal proceso se organizó para que claudicación en referencia se formalizara de manera escrita e individual con cada uno de los trabajadores, por ello, se organizaron grupos de 10 a 12 personas liderados por los jefes de la entidad con la expresa finalidad de efectuar la entrega de la carta de terminación del contrato de trabajo y obtener la firma de todos y cada uno de los trabajadores. Lo que equivale decir, que solo hasta ese preciso momento dichos contratos fueron finiquitados por la empresa.

3.2.6. Se alude por la pasiva que a la terminación del contrato de trabajo con su empleador la demandante no se encontraba amparada por el derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad dado el desconocimiento de su estado de gravidez. Para lo que enfatiza, además, que tal garantía no resulta procedente, puesto que el finiquito del vínculo obedeció a la situación económica que obligó al cierre definitivo de sus operaciones en el Departamento del Cauca.

3.2.7. En torno a este punto, como bien lo destaca el *A quo*, la prueba testimonial es unísona en señalar que la actora presentó a su empleador prueba de su estado de preñez el mismo día en que este la convocó para dar por terminado su contrato de trabajo y en todo caso antes de que formalmente este se diera por finalizado. En este tópico, señala el testigo Nelson Ruíz López que después del saludo del señor Javier Hernández, fueron

llamados en grupos pequeños a otra reunión, que en su caso estuvo dirigida por una funcionaria de Pereira, momento en el cual la actora exhibió su prueba de embarazo, razón por la que ella no participó de la reunión pues se le manifestó que debía esperar que se definía al respecto. Dicho que encuentra respaldo en las declaraciones rendidas por quienes fungieron como representantes del empleador en el proceso de terminación de los contratos de trabajo, inclusive, la declaración del representante legal de la sociedad convocada, pues fueron coincidentes no solo que se registró una reunión general y que con posterioridad a cada uno de los jefes le correspondió un grupo de 10 a 12 trabajadores con la finalidad de obtener la firma de la carta de terminación del contrato, sino en que con la demandante se suscitó una situación particular por la presentación de la prueba de embarazo, aunado a que no suscribió la carta de terminación, lo que motivó a su empleador a efectuar incluso una valoración de la misma, pues el representante legal es claro en señalar que se consideró que la prueba carece de validez por no emanar del médico tratante de su EPS, afirmación que se encuentra coincidente con lo que señaló el señor Nelson Ruíz. Por tanto, no existe duda, que si bien la accionante fue citada como los demás trabajadores para notificarle la terminación del contrato de trabajo, su estado de gestación, del que incluso ella se enteró el mismo día, éste fue conocido por su empleador a través de las personas que le representaban en dicho proceso, y especialmente por la jefe de gestión humana señalada por los deponentes como la funcionaria competente para dar trámite a este tipo de eventos, la señora Elsa María Valencia, hecho admitido por la demandada.

3.2.8. De este modo, aunque se itera, el motivo de la terminación del contrato de trabajo no fue el estado de embarazo de la accionante, se observa con claridad meridiana que la trabajadora comunicó oportunamente su estado de embarazo. No es de recibo, esgrimir como lo hace la convocada, que se procedió a la terminación del contrato a la promotora del juicio bajo la premisa que la certificación medica era extraña a laboratorio de la EPS donde se encontraba adscrita, en tanto, que ello implicaría un requisito ab substancian actus, que para este caso particular es ajeno. Contrario sensu, esa conducta simplemente pone sobre el tapiz que se desestimó la notificación de la situación extraordinaria, y sobre todo, que después de estar enterada procedió a ejecutar el desenganche laboral. Contrastado ello con lo expuesto con la continuidad en la operación comercial de la empresa en Popayán, tanto que acepta haber mantenido a 5 trabajadores del área de ventas de la que precisamente hacía parte la accionante. Al margen la claudicación del contrato de la actora nunca se formalizó, pues ella no suscribió la carta de terminación del contrato de trabajo, cuestión que corroboran los pantallazos de WhastsApp del 29 de abril de 2019, en que se le requiere para que se acerque a suscribir los documentos necesarios con la finalidad de efectuar el pago de su liquidación.

3.2.9. No puede perderse de vista que el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras en estado de gestación, por ende, ante el conocimiento de tal evento,

obviamente, el empleador estaba llamado a garantizar su estabilidad laboral en cobertura del canon 53 Superior.

En coherencia con lo discurrido, para la Sala resulta suficiente la prueba de laboratorio presentada por la trabajadora para acreditar su estado de embarazo, pues se trata de una prueba científica, en la que además se observa que la fecha de la última menstruación de la actora es el 3 de febrero de 2019, revelando que se hallaba en una etapa primigenia del embarazo donde la concepción no resulta perceptible a los sentidos. Sobre el punto la Corte Constitucional en la sentencia SU-078 de 2018 consolida la `percepción de la Sala, en tanto, basta que el empleador conozca dicho estado por cualquier medio<sup>3</sup>. Y ha planteado que las formas para inferir el conocimiento del estado de preñez tienen carácter indicativo y no taxativo<sup>4</sup> y que los jueces deben analizar las circunstancias propias de cada caso concreto para determinar si el empleador tuvo noticia de la condición de gestante de la trabajadora.

**3.3.** En lo concerniente al segundo problema jurídico, sobre la procedencia del reconocimiento y pago de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T. la respuesta es negativa.

---

<sup>3</sup> Sentencia T-715 de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

<sup>4</sup> Sentencia T-102 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

3.3.1. Respecto la indemnización consagrada en el artículo 65 del CST, en sentencia SL2873-2020, radicación n.º 82469, M.P. Luis Benedicto Herrera Díaz, la Corte Suprema de Justicia precisó:

*"Pues bien, la Sala, en forma reiterada, ha señalado que la sanción moratoria prevista en los artículos 65 del C.S.T. y 99 de la Ley 50 de 1990, no es una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al terminar el contrato de trabajo, no cubra al trabajador los salarios y prestaciones sociales, de allí que la misma procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso; y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son razonables y aceptables (CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529, SL8216-2016 y SL3936-2018)."*

3.3.2. Observa la Sala que a la terminación de la relación laboral la empleadora efectuó la liquidación y pago de prestaciones sociales de la trabajadora, como se deduce del documento allegado con la demanda a folios 33 y 34 y lo acepta la actora en su interrogatorio al señalar que se le notificó el día 29 de abril y se le consignó el día 9 de mayo de 2019.

3.3.3. De lo anterior, observa la Sala que la entidad empleadora de manera alguna incurrió en el incumplimiento de las obligaciones laborales a su cargo, pues a la terminación de la relación laboral efectuó el pago de las mismas, así como de la indemnización por despido injusto, por lo que se presume buena fe en su actuación. En consecuencia, no resulta procedente reconocer a favor de la demandante la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, máxime cuando esta resulta exigible a la terminación del vínculo laboral y en este caso por virtud de la decisión de primer grado dicha terminación se deja sin efectos, vale decir, la vinculación laboral deviene inalterable de cara a la continuidad en el empleo.

**3.4.** En aras de dar respuesta al tercer problema jurídico con respecto a los perjuicios morales reclamados, debe indicarse que, dado que estos corresponden al fuero interno del trabajador pues se traducen en manifestaciones emocionales, deben ser acreditados por quien los alega.

3.4.1. En torno a la indemnización por perjuicios morales la Corte Suprema de Justicia ha sostenido:

*"[...] aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce en el individuo frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, pues no solo es necesario ponderar la manera cómo el trabajador se vio afectado en su fuero interno y cómo la actividad de la empresa lo lesionó*

*injustificadamente sino que además deben probarse los daños de orden inmaterial ocasionados por el hecho del despido (CSJ SL3203-2016, radicación n.º 46517, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo)."*

En la sentencia antes citada, también se dijo:

*"Ello, por cuanto se reitera, es claro para la Sala, que los perjuicios morales no se configuran por el hecho mismo del despido, a menos que dicho suceso esté asociado a conductas que en verdad provoquen un menoscabo en el patrimonio moral del trabajador, tal como se adoctrinó en sentencia CSJ SL, 12 may. 2004, rad. 22014[5]:*

*En relación con los perjuicios morales se ha de indicar que la Sala ha admitido que estos se pueden configurar en materia laboral con ocasión de la terminación de la relación contractual (sentencia de 12 de diciembre de 1996, rad. N° 8533), pero, se ha de resaltar, no por el despido mismo; ciertamente esta es una vicisitud contractual que no tiene la virtualidad de afectar el patrimonio moral del trabajador sino cuando el acto del despido esté asociado con conductas del empleador que generen un verdadero menoscabo del patrimonio moral del trabajador que debe ser indemnizado. Esto es, **la configuración de los perjuicios morales no se deriva de la simple terminación del vínculo laboral, aun teniendo presente las consecuencias normales en el estado de ánimo del contratante, sino que debe estar ligada a circunstancias graves que causen un real daño***

***de índole moral como lo sería la imputación injustificada de conductas delictivas, contrarias a la moral o la ética que afecten la honra o el buen nombre, etc.***

*Esta Sala, como Tribunal de instancia, desestima la existencia de daño moral por ausencia de agravio de parte de la entidad demandada. No desconoce la Sala la afectación de la salud emocional del actor, pero esto es un mal que por sí mismo no se constituye en ofensa causada por el empleador. No existe en el sub lite la relación de causalidad suficiente entre el ultraje a un interés legítimo y la aflicción moral, esto es, entre el atentado contra la estabilidad laboral y la afectación psicológica. (...)*

*Así, entonces, el dolor del actor, que según se indica en la demanda se deriva de la carencia de "ingresos para responder por las obligaciones familiares, sociales, civiles y comerciales" los que antes obtenía de su trabajo, el cual era su única fuente de sostenimiento, no tiene relación directa con el despido y por tanto no puede ser atribuido a la actuación injusta del empleador (Subrayas fuera del texto)."*

3.4.2. En ese sentido, la Sala no desconoce que la terminación del contrato de trabajo sin justa causa puede generar sentimientos de tristeza o preocupación en el fuero interno de la trabajadora, según el testimonio de la señora Liliana Chávez, al exponer que la actora quedó muy afectada y al borde de la

depresión. No obstante, dicha situación surge no solo de la terminación del contrato sino también de la ruptura de su relación de pareja, situación que también puso de presente la testigo. De donde se sigue, no es dable establecer que se registraron circunstancias graves que afecten, más allá del normal sentimiento de desazón o aflicción, el fuero interno de la demandante. O como lo señaló la Corte, no se presentan ***circunstancias graves que causen un real daño de índole moral como lo sería la imputación injustificada de conductas delictivas, contrarias a la moral o la ética que afecten la honra o el buen nombre, etc.*** En el presente caso, si bien se declara que a la demandante se encuentra amparada por el fuero de maternidad en virtud del cual debe garantizarse su estabilidad laboral, se avizora que la actuación de la parte demandada para el momento en que decidió dar por terminado el vínculo laboral obedecía únicamente a una necesidad de orden administrativo que le motivó a reconocer la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del C.S.T., lo que no permite inferir afectación grave de los derechos de la parte demandante para irrogar la indemnización pretendida.

#### **4. Costas**

Sin costas en segunda instancia dada la improsperidad del recurso de apelación postulado por las partes.

### **IV. DECISIÓN**

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

**RESUELVE:**

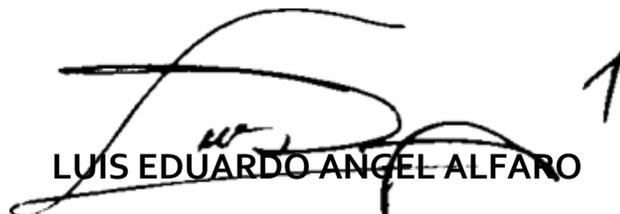
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán el 05 de agosto de 2020, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Stephanie Lisset Pérez Gaviria contra Agroavícola San Marino S.A.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** de segunda instancia.

**TERCERO: NOTIFÍQUESE** esta decisión por estados electrónicos, conforme a los señalado en el Decreto 806 de 2020.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,

  
LUIS EDUARDO ÁNGEL ALFARO



CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA



LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS