



**JUZGADO CUARENTA Y UNO LABORAL
DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**

Correo electrónico: j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Dos (02) de Diciembre de dos mil veintiuno (2021).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA instaurada por
LEIDY CALDERON QUIMBAYA contra EPK SMART KIDS S.A.S (ahora
AKMIOS S.A.S.) Rad. 11001 41 050 12 2020 00338 01**

En Bogotá D.C., día y hora previamente señalados en auto inmediatamente anterior, para llevar a cabo la presente audiencia dentro del proceso de la referencia, este Despacho de conformidad con el artículo 69 del CPTSS, en concordancia con lo dispuesto en la sentencia número C-424 del 8 de julio de 2015 proferida por la Corte Constitucional y el artículo 15 numeral 2 del Decreto 806 de 2020, se procede a emitir sentencia, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte actora.

De conformidad con el artículo 280 del CGP, no se hará mención en la presente sentencia de los hechos en los cuales se fundamentan las pretensiones, ya que son de pleno conocimiento de las partes.

SENTENCIA DE UNICA INSTANCIA

El Juzgado Doce (12) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. en sentencia proferida el día 19 de agosto de 2021, resolvió lo siguiente:

“PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de mérito propuesta por la demandada, denominada cobro de lo no debido frente a salarios, liquidación de acreencias laborales e indemnización por despido sin justa causa, reclamados por la Sra. LEIDY CALDERÓN QUIMBAYO a la sociedad AKMIOS SAS, conforme la parte motiva.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA la excepción de mérito denominada inexistencia de las obligaciones demandadas frente a las demás pretensiones de la demanda promovida por la Sra. LEIDY CALDERÓN QUIMBAYO en contra de la sociedad AKMIOS SAS, conforme la parte motiva.

TERCERO: Consecuencia de lo anterior, **ABSOLVER** a la empresa demandada AKMIOS SAS, de las pretensiones de la demanda presentada por la Sra. LEIDY CALDERÓN QUIMBAYO, conforme la parte motiva.

CUARTO: CONDENAR EN COSTAS a la parte demandante. Señalase como agencias en derecho a su cargo, la suma de \$100.000. Líquidense por secretaria.

QUINTO: CONSÚLTESE esta decisión con el superior funcional en los términos de la sentencia C-424 de 2015 de la Corte Constitucional.”

Como fundamento de las razones, el A quo consideró, en primera medida que, el trabajador es quién está en la obligación de probar que laboró las horas extra que solicita y no le fueron pagadas, presupuesto que no se agotó y es por tal razón absolvió a la demandada del pago de las horas extra solicitadas. Ahora bien, en lo correspondiente a la indemnización del despido sin justa causa, la parte actora debe probar el hecho del despido y una vez probado se traslada la carga de la prueba a la parte accionada, el despido fue probado y aceptado por la parte demandada, por lo que, le corresponde a la demandante la indemnización por el despido sin justa causa, la cual fue demostrada que se pagó en la liquidación final de la

accionante; si bien es cierto la accionante manifestó que la empresa le adeudaba algunas prestaciones, se revisó lo aportado en la liquidación y, se evidencia que todo lo adeudado por parte de la empresa, fue pagado, lo cual se demostró por un comprobante de pago aportado por la demandada. En cuanto a la reliquidación solicitada, no hay lugar a reliquidación. Por otro lado, sobre la indemnización moratoria, esta sanción solo se debe cancelar cuando el empleador no realizó la indemnización por el despido, pero teniendo en cuenta que no salió adelante ninguna reliquidación, se debe absolver a la demandada de la sanción, pues no le asiste lugar por no haberlo demostrado. Sobre la indemnización por fuero de estabilidad laboral reforzada, por su estado de embarazo se entiende que el empleador nunca conoció del estado de embarazo de la demandante, es por lo anterior que no le asistía responsabilidad, pues no tenía el conocimiento del estado de embarazo, adicionalmente, tampoco aportó prueba en la cual demostrara el estado de embarazo, la demandante manifestó haber informado verbalmente su estado de embarazo a su jefe inmediato, pero de esto no existe prueba de que esto se hubiera demostrado, teniendo en cuenta que la carga de la prueba le correspondía a la demandante, no hay lugar a la protección reforzada sobre la cual se ha pronunciado la Corte Constitucional.

PROBLEMA JURÍDICO

Reunidos los presupuestos procesales y no existiendo causal de nulidad que invalide lo actuado, le corresponde a este Despacho dar solución a los siguientes problemas jurídicos: (i) Señalar si existió un contrato de trabajo entre las partes; (ii) Establecer si le asiste derecho a la demandante al pago de las horas extras laboradas; (iii) Determinar si se dio un despido sin Justa causa y si se pagó la indemnización correspondiente; (iv) determinar si al momento del despido la accionante se encontraba protegida por el fuero de estabilidad reforzada por su estado de embarazo; (v) y, como consecuencia de lo anterior, determinar si le asiste derecho a la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa y la indemnización por falta de pago del artículo 65 del CST y de la SS.

CONSIDERACIONES

CONTRATO DE TRABAJO

Teniendo en cuenta tanto el escrito de demanda como su correspondiente contestación, se evidencia que la parte demandada no se opuso a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo, razón por la cual no está en discusión que entre la demandante señora LEIDY CLADERON QUIMBAYA y la demandada AKMIOS S.A.S. existió contrato de trabajo a término indefinido, ahora bien en cuanto a los extremos laborales se debe indicar que la parte actora manifestó que los extremos laborales son el 1 de marzo de 2019, hasta el 22 de julio de 2020, al respecto se debe indicar que la sociedad demandada manifestó que efectivamente el inicio de la relación laboral fue el 1 de marzo de 2019, sin embargo indica que el mismo se dio hasta el 22 de julio pero del año 2019, situación que se puede corroborar con la contestación de la demanda, la liquidación final del contrato de trabajo (Fl 46 PDF contestación de la demanda) y la precisión realizada por el apoderado de la parte demandante en audiencia del 22 de junio del presente año (min 13:14) en donde manifiesta que el extremo final de la relación laboral fue el día 22 de julio de 2019.

Ahora bien, en cuando a la remuneración pactada entre las partes, la demandante afirma que el salario correspondía a la suma de \$828.100, a su vez la parte accionando manifiesto que correspondía al SMLMV para el año 2019 es decir la suma de \$828.116, lo cual se puede corroborar con la liquidación final del contrato de trabajo (Fl 46 PDF contestación de la demanda), el cual goza de plena autenticidad de conformidad con el artículo 244 del CGP, aunado al hecho de que el mismo no fue tachada de falso por la parte demandante, razón por la cual se tiene por acreditado que el salario devengado era la suma de \$828.116.

HORAS EXTRA

La señora LEIDY CLADERON QUIMBAYA, solicita se condene a AKMIOS S.A.S al pago de las horas extras diurnas ordinarias, para lo cual manifiesta que cumplía un horario de 12:00pm a 10:00pm de los días lunes a sábado, y 30 minutos de almuerzo, es decir laboraba

una hora y media extra diariamente, por su parte la parte demandada negó dicha situación puesto que el horario era de 12:00pm a 7:00pm.

Al respecto se debe indicar que, la Corte Suprema de justicia ha manifestado que “ i) *debe encontrarse plenamente acreditada la permanencia del trabajador en su labor, durante horas que exceden la jornada pactada o la legal; ii) la cantidad de horas extras laboradas debe ser determinada con exactitud en la fecha de su causación, pues no le es dable al fallador establecerlas con base en suposiciones o conjeturas; iii) las horas extras deben ser ordenadas o por lo menos consentidas tácitamente por el empleador y, en ese sentido; iv) las horas extras de permanencia en el trabajo, deben estar dedicadas valga la redundancia al trabajo, y no cualquier otro tipo de actividades*”¹. De conformidad con lo anterior, en el caso de autos, la parte actora no presentó prueba alguna que demostrara la prestación del servicio en horario extra, no se indicó la cantidad y fecha específica de la causación de las mismas, lo cual no es suficiente con calcular y manifestar que se laboraron, puesto que debe existir una prueba calificada para ello, por lo que al no estar probada dicha situación se absolverá al demandante de dicha pretensión.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Procederá este Despacho a efectuar el estudio correspondiente sobre la terminación del contrato de trabajo de la LEIDY CLADERON QUIMBAYA, al respecto, la jurisprudencia ha precisado que cuando se pretende la indemnización por terminación sin justa causa del contrato, se distribuye a cada una de las partes del proceso la carga de la prueba, al trabajador le corresponde acreditar el rompimiento del vínculo laboral por tratarse de un hecho constitutivo de la responsabilidad del empleador, una vez demostrado, éste último debe justificar su proceder, si lo hay (CSJ sentencias SL2148 del 13 jun. 2018 rad. 61164, SL1166 del 18 abril de 2018 rad. 46384 y SL5523 de 6 abr. 2016 rad. 41280, entre otras muchas). Teniendo en cuenta lo anterior, se debe indicar que no existe discusión entre las partes sobre la forma de terminación del contrato de trabajo, ya que la demandada al momento de contestar la demanda manifestó que es cierto que el día 22 de julio de 2019, de manera unilateral el empleador decidió dar por terminado el contrato de trabajo. De conformidad con lo anterior el artículo 64 del CST y de la SS, el empleador está facultado para despedir al trabajador sin justa causa y deberá pagar una indemnización que comprende el daño emergente y lucro cesante. Teniendo en cuenta el precedente jurisprudencial citado, observa este Despacho que la parte actora acredita la terminación del vínculo laboral, situación que se evidencia con la liquidación final del contrato de trabajo (fl. 46 PDF contestación).

Ahora bien, al encontrarse demostrado el hecho del despido de la actora, este estrado judicial procederá a verificar si la parte demandada realizó el pago de la indemnización por despido sin justa causa en debida forma, de conformidad con la liquidación anteriormente mencionada se evidencia que la sociedad AKMIOS S.A.S., acreditó haber realizado la liquidación por despido sin justa causa en debida forma, aunado a lo anterior, se evidencia que la accionante en el interrogatorio de parte, manifestó que la sociedad únicamente transfirió a su cuenta de nómina lo correspondiente a \$1.000.000, sin embargo el representante legal de la demanda afirma que se depositó en la cuenta de ahorros No 456800159752 del banco Davivienda, la suma de \$1.824.371, correspondientes a la liquidación final del contrato de trabajo, para lo cual aporta comprobante de depósito (Fl. 15 PDF 9), no obstante lo anterior, y debido a la discrepancia entre lo establecido por las partes frente a este punto, la Juez de primera grado ordenó oficiar al banco Davivienda para que certificara, si la cuenta de ahorros indicada por la parte demandada, pertenecía a la señora LEIDY CALDERON QUIMBAYA, por lo cual dicha entidad bancaria aportó certificado obrante a folio 3 del PDF contestación Davivienda, en el cual indica que la señora LEIDY CALDERON QUIMBAYA es titular de la cuenta de ahorros No 456800159752, es decir que la demandante efectivamente recibió en su cuenta de ahorros la suma de \$1.824.371, correspondientes a liquidación final de prestaciones sociales, vacaciones, indemnización por despido sin justa causa y otras acreencias, con ocasión de la finalización

¹ SL8675-2017.

del contrato de trabajo. Por lo anterior, no le asiste razón a la parte actora al indicar que se debían sumas de dinero por parte de la aquí accionada.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Al respecto, la parte demandante en el escrito de demanda manifiesta que, se encontraba en estado de gravidez al momento del despido; por su parte la sociedad demandada indicó que *“el trabajador nunca informó, notificó, reportó, etc, su estado de embarazo, por ningún medio, es decir, EL EMPLEADOR no tenía conocimiento del embarazo de la trabajadora y ahora demandante.”* De acuerdo con las documentales aportadas la presente proceso, la señora LEIDY CALDERON QUIMBAYA, por medio de escrito fechado el 26 de julio de 2021, le indica a la sociedad demandada que le comunicó a su jefe inmediato su condición de madre gestante a su jefe inmediato, aunado a lo anterior aporta resultado de ecografía transvaginal del 25 de julio del mismo año (fls. 40 y 42 del PDF No 1).

De conformidad con lo anterior, se trae a colación la sentencia SU-075 de 2018, de la Corte Constitucional en la cual ha indicado las reglas aplicables a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazadas, a saber:

“Contrato de trabajo a término indefinido.

*(i) Cuando el empleador **conoce** del estado de gestación de la trabajadora, **se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013**. Por consiguiente, se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. **Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.***

*(ii) Cuando existe **duda** acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST¹. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.*

*(iii) Cuando el empleador **no conoce** el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, **no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.***

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud.”

Resulta entonces que, el contrato finalizó el 22 de julio de 2019, es decir que al momento de terminación del contrato de trabajo AKMIOS S.A.S., no tenía conocimiento del estado de embarazo de la demandante, puesto que el derecho de petición que informa su estado de gravidez corresponde a un fecha posterior es decir del 26 de julio de 2021 y la ecografía presentada también tiene fecha posterior, pues si bien es cierto en el Derecho de petición afirma haberle comentado a su jefe inmediato, no aportó prueba testimonial o conducente para probar su dicho, lo que quiere decir que para la fecha de terminación ni siquiera era de conocimiento de la propia trabajadora, toda vez que en ese momento solo contaba con pocas semanas de gestación, conforme se infiere del certificado médico expedido el 25 de julio de 2019, de tal suerte que si la señora Calderón no era conocedora de su propia gravidez para la data en que culminó su contrato de trabajo, mucho menos puede pretenderse que su empleador por simple vista o factores externos, fuera conocedor de ese hecho; en ese orden, al ser un hecho incuestionable que la convocada a juicio desconocía el estado de gestación de la trabajadora, cuando termino su contrato, se tiene que de conformidad con lo establecido por la Corte Constitucional cuando el empleador no conoce del estado de

embarazo de la trabajadora, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada, así también lo ha ratificado la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de justicia en sentencia SL7270 de 2015:

“Lo anterior, por cuanto 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”.

RELIQUIDACIÓN

Ahora bien, teniendo en cuenta las pretensiones estudiadas con anterioridad no salieron adelante, puesto que no se declararon probadas las horas extra, aunado a que la parte demandada logró demostrar que realizó el pago de la liquidación final en debida forma y que la demandante no se encontraba protegida por el fuero de maternidad, no hay lugar a la reliquidación solicitada y tampoco habrá lugar a condena alguna por la indemnización por falta de pago contenida en el artículo 65 del CST y de la SS.

Así las cosas, como quiera que dentro del presente no se logró comprobar las pretensiones solicitadas, se confirmará la sentencia de primer grado.

EXCEPCIONES DE FONDO

Así las cosas, y dadas las resultas del proceso, el Despacho se releva del estudio de las demás excepciones de fondo elevadas por la parte demandada.

SIN COSTAS en esta instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CUARENTA Y UNO (41) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Doce (12) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: DEVOLVER el presente proceso al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

El Juez,



LUIS GERARDO NIVIA ORTEGA

La secretaria



YENNY MARCELA SÁNCHEZ LOZANO

Firmas escaneadas según artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020