

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

### **SENTENCIA LABORAL**

Veintitrés (23) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

Sentencia discutida y aprobada en sesión de la fecha mediante acta N° 0145

20-001-31-05-002-2019-00188-01 proceso ordinario laboral promovido por ANA YENI OROZCO SALCEDO contra COMPAÑÍA DE ASESORIAS JURIDICAS LIMITADA-COASJUDINET.

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ (impedido)** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de las partes contra la sentencia proferida el 12 de noviembre 2019, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

##### **2.1.1. HECHOS.**

**2.1.1.1.** Manifestó la actora se vinculó con la demandada el 1 de octubre de 2012 hasta el 18 de diciembre de 2014 por medio de contrato termino fijo inferior a un (1) año, desempeñando el cargo de directora de Servicios, con un salario pactado de \$620.000 pesos.

**2.1.1.2.** En los hechos de la demanda expresó que, el mes de julio de 2014, la Sra. ANA YENI OROZCO SALCEDO, quedó en estado de embarazo, situación que informó de manera inmediatamente a la empleadora.

**2.1.1.3.** Que el 7 de noviembre del año 2014, fue notificada por la empresa para darle terminación de contrato, sin tener en cuenta la condición de mujer embarazada y la protección especial que da la ley.

**2.1.1.4** La parte actora agotó la vía conciliatoria ante el Ministerio de trabajo, pero fracasó ante la empresa, luego de esto interpuso acción de tutela emitiendo fallo a su favor por los mismos hechos que le ocurrieron y que el año inmediatamente siguiente hizo publicaciones en el periódico EL PILON, requiriendo el puesto que tenía la actora.

## **2.2. PRETENSIONES.**

**2.2.1.** Pretende que se declare en favor de la señora ANA YENI OROZCO SALCEDO las siguientes declaraciones y condenas:

- ✓ La existencia de un contrato de trabajo escrito a término fijo entre la Sra. ANA YENI OROZCO SALCEDO con ASESORAS JURIDICAS LIMITADA-COASJUDINET (EN LIQUIDACIÓN).
- ✓ La ineficacia del despido, por cuanto al momento no se tuvo en cuenta la condición de mujer embarazada.
- ✓ Al pago de la indemnización de 180 días de salario, por dar por terminado el contrato de trabajo, sin la autorización del competente.
- ✓ Condena extra y ultra petita.
- ✓ Costas y agencias en derecho.

## **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

No existió ningún tipo de contestación de la demanda, por lo tanto, no fueron propuestas excepciones.

## **2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

En sentencia del 12 de noviembre de 2019, el Juez Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, se resolvió lo siguiente:

***“PRIMERO. DECLARAR QUE ENTRE ANA YENI OROZCO SALCEDO, COMO TRABAJADORA Y LA COMPAÑÍA DE ASESORIAS JURIDICAS LIMITADA - COASJUDINET LTDA, HOY EN LIQUIDACIÓN, COMO EMPLEADORA, EXISTIÓ CONTRATO DE TRABAJO, CONFORME LA PARTE MOTIVA.***

**SEGUNDO:** CONDENAR A COMPAÑÍA DE ASESORIAS JURIDICAS LIMITADA - COASJUDINET LTDA, A PAGARLE A LA SEÑORA ANA YENI OROZCO SALCEDO, LOS SIGUIENTES VALORES Y CONCEPTOS:

**2.1.** POR CONCEPTO DE SALARIOS, \$4.328.883. **2.2.** POR CONCEPTO DE AUXILIO DE TRANSPORTE, \$497.467. **2.3.** POR CONCEPTO DE AUXILIO A LAS CESANTÍAS, \$402.196. **2.4.** POR CONCEPTO DE INTERESES A LAS CESANTÍAS, \$24.104. **2.5.** POR CONCEPTO DE PRIMA DE SERVICIOS, \$402.196. **2.6.** POR CONCEPTO DE COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO, \$180.370. **2.7.** LAS COTIZACIONES AL FONDO DE PENSIONES QUE DEBIERON INGRESAR AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL, DEL 19 DE DICIEMBRE DE 2014 AL 10 DE JULIO DE 2015, CON LOS RESPECTIVOS INTERESES, CONFORME A LA PARTE MOTIVA.

**TERCERO:** ABSOLVER A LA DEMANDADA DE LAS DEMÁS PRETENSIONES DE LA DEMANDA, POR LAS RAZONES EXPUESTAS.

**CUARTO:** CONDENAR EN COSTAS Y AGENCIAS EN DERECHO A LA DEMANDADA, Y A FAVOR DE LA DEMANDANTE, QUE SE LIQUIDARÁN DE ACUERDO AL ARTÍCULO 365 DEL CGP, UNA VEZ QUEDE EJECUTORIADA ESTA PROVIDENCIA.

SE COMPLEMENTA LA SENTENCIA: COASJUDINET LTDA., DEBE HACER LAS RESERVAS CORRESPONDIENTES PARA DAR CUMPLIMIENTO AL FALLO, A RESPONSABILIDAD DEL LIQUIDADOR, QUIEN SE ENCUENTRA NOTIFICADO EN ESTA DILIGENCIA. NOTIFICADO POR ESTRADOS.”

#### **2.4.1. PROBLEMAS JURÍDICOS ABORDADOS EN PRIMERA INSTANCIA.**

*“Si realmente existió un contrato de trabajo entre ANA YENI OROZCO SALCEDO y la COMPAÑÍA DE ASESORIAS JURIDICAS LIMITADA-COASJUDINET (EN LIQUIDACIÓN)”*

*Como consecuencia de lo anterior, si la terminación del contrato fue de un modo legal, con o sin justa causa con previa autorización del Ministerio de Trabajo, dado que, se encontraba la parte actora en estado de embarazo, también analizar si realmente existe el reintegro y pagos de salarios, prestaciones sociales, cotizaciones de seguridad social dejadas de percibir.”*

Como argumento para su decisión consideró:

Lo primero que se tiene que recordar es que, si bien existe prueba cuando finalizó el contrato de trabajo la demandante estaba en estado de embarazo y fue plenamente comunicado al empleador hoy demandado, que dicha empresa se encuentra en estado de liquidación y el contrato fue terminado por vencimiento de término pactado, eso no constituye terminación del contrato unilateral con o sin justa causa, sino una modalidad o forma de ponerle fin al vínculo contractual. Sin embargo, en virtud de la protección intermedia de la mujer embarazada definida por la ley, la empleadora debía mantener vigente el contrato y pagar los salarios, prestaciones sociales y seguridad social, hasta la fecha que finalizara la licencia de maternidad, por supuesto que llegada esa fecha podía terminar el contrato sin ninguna otra formalidad.

Seguido lo dicho, para tomar la decisión en favor de demandante se hizo el análisis de la siguiente manera; primero tener en cuenta que, la existencia del contrato de trabajo conforme a las pruebas documentales, nos lleva a la existencia del contrato inferior de (1) un año, segundo por despido de persona en debilidad manifiesta,

siendo esta despedida sin el permiso de la entidad competente que es el Ministerio de Trabajo y más aún cuando esta no contestó la demanda, tercero condenar a la demandada de las pretensiones.

## **2.5. RECURSO DE APELACIÓN.**

Solicita el fundamentó del recurso de apelación en los siguientes tópicos:

**2.5.1.** Que la desvinculación fue acorde al contrato de trabajo, obedeciendo a las estipulaciones de las fechas contractuales.

**2.5.2.** Manifiesta que el momento de la terminación del contrato de trabajo, la actora presento una acción de tutela saliendo a su favor y ordenó el pago al régimen para efectos de cotización en salud.

**2.5.1.** Expreso, que con relación al recurso que dentro de las pruebas testimoniales no se demostró el despido injusto.

## **2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

### **2.6.1. DE LA PARTE RECURRENTE**

Por medio de auto del 10 de noviembre de 2022, se corrió traslado a la parte apelante y no presentó los alegatos de conclusión.

### **2.6.2. DE LA PARTE NO RECURRENTE.**

Por medio de auto de 01 de diciembre de 2022, se corrió traslado a la parte no recurrente presentando lo siguiente:

Que se declare que entre ANA YENI OROZCO SALCEDO y COASJUDINET (EN LIQUIDACIÓN), existió contrato de trabajo escrito a término fijo, que se declare la ineficacia del despido, por cuanto al momento del mismo no se tuvo en cuenta la condición de mujer embarazada y la protección especial que la ley estipula.

Por lo tanto, que se condene a la parte demandada a pagar la indemnización de 180 días de salario trabajado, por terminar el contrato de trabajo sin autorización de Ministerio de trabajo y demás derecho que se le adeuden, costas y agencias en derecho.

## **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, en razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia Art 66 A CPTSS.

Por otro lado, se expresa, de los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

### **3.1. COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Corresponde a esta colegiatura, determina si:

*¿Se acreditó en el plenario el despido sin justa causa respecto de la demandante?*

En caso afirmativo, se debe determinar si: *¿Hay lugar al pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del despido de la demandante por su estado de gravidez?*

### **3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.**

#### **3.3.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.**

**Artículo 43.** *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

*El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.*

#### **3.3.2 CODIGO SUNTANTIVO DE TRABAJO.**

**Artículo 239. prohibición de despido.**

*Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.*

**Artículo 240. permiso para despedir.**

*1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.*

#### **3.3.3. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Artículo 61. Libre Formación Del Convencimiento**

*El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que*

*informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.*

*En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.*

### **3.3.4. CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.**

**Artículo 167. carga de la prueba.** *Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*

*No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.*

### **3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

#### **3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACIÓN LABORAL**

##### **3.4.1.1 De la vigencia del contrato de trabajo durante el periodo de embarazo.** (SL 47980 del 5 de septiembre de 2018. MP. GERARDO BOTERO ZULUAGA.)

*“En la búsqueda de una armonía entre la libertad contractual y la protección de la maternidad en las relaciones laborales subordinadas, esta Sala en la sentencia SL3535-2015, rad. 38239, estableció la modalidad de protección intermedia, consistente en garantizar la vigencia del contrato de trabajo a término fijo **durante el período de embarazo** y por el término de la licencia de maternidad. Esta fórmula no desconoce la configuración del contrato de trabajo a término definido, pero en cambio, sí establece un estándar de protección similar al que les otorga la ley en las modalidades de contratos a término indefinido”.*

### **3.5. CASO CONCRETO.**

Se tiene que, la parte demandante pretende que se declare la existencia del contrato de trabajo, y la ineficacia del despido por cuanto no se tuvo en cuenta su condición de mujer embarazada y la indemnización de 180 días de que trata la Ley 361 de 1997, costas y agencias en derecho.

Por su parte la demandada, la empresa COASJUDINET (EN LIQUIDACIÓN). No contestó la demanda.

Finalmente, en sentencia de primera instancia se declaró la existencia de la relación laboral, y se condenó al pago de las prestaciones, vacaciones en dinero, cotizaciones

al sistema de seguridad social del 19 de diciembre de 2014 al 10 de julio de 2015 y absolvió de las demás pretensiones.

Procede esta judicatura a resolver el primer problema jurídico, el cual es:

***¿Se acreditó en el plenario el despido sin justa causa respecto de la demandante?*** En caso afirmativo, se debe determinar si: ***¿Hay lugar al pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del despido de la demandante por su estado de gravidez?***

Para estos efectos se tiene que el material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Contrato Laboral a término fijo desde el 01 de febrero de 2014 al 18 de diciembre de 2014 (Folios 10-12).
- ✓ Comunicado del estado de embarazo de la parte demandante (Folios 14).
- ✓ Terminación Contrato Laboral de NO renovación a la demandante (Folios 15).
- ✓ Acta de conciliación convocada por la Sra. ANA YENI OROZCO SALCEDO. (Folios 18).
- ✓ Fallo de tutela resolviendo la decisión en conceder la protección laboral reforzada a favor de la demandante (Folios 51-56).

Es pertinente precisar que, la empresa demandada al momento de los hechos estaba en estado de liquidación y manifiesta en su recurso de alzada, que la aplicación que le dio el *a-quo*, fue inadecuada, que la desvinculación fue acorde al contrato de trabajo, obedeciendo las estipulaciones de las fechas contractuales, manifestó que el momento de la terminación del contrato de trabajo, la demandante presentó una acción de tutela saliendo a su favor y ordeno el pago al régimen para efectos de cotización en salud y expreso, que con relación al recurso dentro de las pruebas testimoniales no se demostró el despido injusto. Este Tribunal de Justicia haciendo un análisis jurídico y factico de todos los acontecimientos mencionados, parte de que no existe despido sin justa causa, ya que se desvinculo a la demandante en la fecha exactas estipuladas dentro del contrato, pero tratándose de una mujer embarazada y en estado debilidad manifiesta, además de tener protección constitucional, es inadecuado, injusto e impreciso hacer el despido, fundamentado primeramente en nuestra Constitución Política en el Art. 43 que dice:

***ARTICULO 43.*** *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

*El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.*

Ahora bien, la parte actora COASJUDINET (EN LIQUIDACIÓN) necesitaba autorización de la autoridad competente para despedir a la trabajadora embarazada, lo que hace imposible indicar que el despido obedeció a una justa causa, pues en tal evento el Ministerio del trabajo no extendió la autorización del despido, tenemos que la demandante ANA YENI OROZCO SALCEDO al momento del despido gozaba de protección especial por de fuero de maternidad. Es menester indicar que para la terminación del contrato correspondía acreditar a) Una justa causa y/o la autorización del inspector de trabajo, si no se cumplen las dos condiciones la demandante no puede ser despedida, y si aun así es despedida, el despido se torna ineficaz. Por lo expuesto es necesario mencionar el Art 240 del CST no explica que para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, cosa que ignoro por completo la demandada al momento de despedir a la trabajadora.

Ahora bien, es necesario indicar que la empresa demandada, tenía conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora mucho antes de la terminación laboral como lo confesó su representante legal en la parte testimonial y se aprecia en las pruebas documentales de la demanda (Folio 14), violentando la disposición señalada en el artículo 239 del C.S.T. que establece la prohibición del despido por motivo de embarazo como el caso que nos ocupa. Agotado lo anterior, el contrato de trabajo estaba en la obligación de renovarle el contrato de trabajo por lo menos durante el tiempo que operaba la protección especial que brinda el fuero de maternidad, esto es al vencer la licencia de maternidad tal como señala la sentencia citada como apoyo para la presente decisión emanada del máximo tribunal de cierre. En razón a lo expuesto la respuesta al problema jurídico planteado respecto a que si se acreditó que el despido se torna injusto.

Ahora bien, procede este Cuerpo Colegiado a resolver el problema jurídico subsidiario que corresponde:

***¿Hay lugar al pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del despido de la demandante por su estado de gravidez?***

Para estos efectos se tienen las siguientes pruebas:

- ✓ Historia clínica de la demandante. (fls.19-28)
- ✓ Certificado de nacido vivo antecedente para el registro civil expedido por la Clínica Buenos Aires de Valledupar, en el que consta el nacimiento del bebe de la señora YENI OROZCO ocurrió el 04 de abril de 2015. (fls.29-30)

- ✓ Certificado de incapacidad o licencia, expedida por la EPS COOMEVA, señalando como origen licencia de maternidad de la señora ANA YENIOROZCO SALCEDO por el término de 98 días, con una fecha inicial 04 de abril de 2015 y final 10 de julio de 2015. (fl.31)

Teniendo en cuenta que el problema principal fue resuelto de manera afirmativa, sin mayores elucubraciones se tiene que el contrato de trabajo con la demandante debió permanecer vigente hasta el vencimiento de la licencia de maternidad, de acuerdo a las pruebas allegadas la finalización de la licencia de maternidad corresponde al 10 de julio de 2015, situación que no ocurrió en el caso de marras. De acuerdo a esto correspondía a la empresa COASJUDINET en estado de liquidación, el pago de las 14 semanas como lo mencionaba el Art 236 del CST de la época al momento que ocurrieron los acontecimientos o hechos estipulados en la demanda, norma que actualmente es modificada por la ley 1822 de 2017 que dice:

*Artículo 236. licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.*

*1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia*

Teniendo en cuenta lo anterior, y en virtud a que la demandante, estaba dentro del periodo de protección especial por fuero de maternidad, hay lugar a los emolumentos reconocidos en sentencia de primera instancia.

En consecuencia, es razonable para este cuerpo colegiado, confirmar en su integridad la sentencia proferida por el *a-quo*, por lo tanto, que los reparos objetos del recurso se encuentran decididos conforme a derechos, y no se condenara en costas a la actora de este recurso, debido a su estado o etapa de liquidación.

Finalmente, es menester señalar que conforme a escrito presentado por el Honorable Magistrado Dr. JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ en el que manifiesta su impedimento para conocer el presente proceso a la luz de lo estatuido en el numeral 2° del artículo 141 del C.G.P. aplicable en materia laboral por remisión normativa, este se aceptará por encontrarse debidamente configurado.

#### **4. 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**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad la sentencia proferida el 12 de noviembre de 2019 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del

proceso ordinario laboral promovido por **ANA YENI OROZCO SALCEDO** contra la empresa **COASJUDINET (EN LIQUIDACIÓN) LTDA.**

**SEGUNDO:** sin condena en costas en esta instancia.

**TERCERO: NOTIFICAR** a las partes la presente providencia. Para tal efecto remítase a la Secretaría de este Tribunal para lo de su competencia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022;  
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**MAGISTRADO PONENTE**

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

(impedido)  
**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
**MAGISTRADO**