



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-004-2016-00261-01
DEMANDANTE: AMIRA MIRANDA SUÁREZ
DEMANDADA: STF GROUP S.A.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, primero (1º) de febrero de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 12 de agosto de 2016 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral promovido por Amira Isabel Miranda Suárez contra STF Group S.A.

ANTECEDENTES

1.- Presentó la demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra STF Group S.A., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo entre Amira Isabel Miranda Suárez y la empresa STF Group S.A.

1.2.- Que fue despedida en estado de debilidad manifiesta por su embarazo.

1.3.- Que se declare la ineficacia del despido.

1.4.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a STF Group S.A., a pagar los salarios y prestaciones sociales (primas, vacaciones e intereses de cesantías) dejados de percibir desde la terminación del vínculo laboral y la fecha de reintegro, conforme al art. 253 CST.

1.5.- Que se condene a la pasiva al pago de la indemnización moratoria de que trata el art. 99 de la Ley 50 de 1990 por la no consignación de las cesantías durante el periodo comprendido entre la fecha de despido y la de reintegro.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que trabajó bajo la dependencia y subordinación de la empresa STF Group S.A., mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, en el cargo de Asesora de moda y vendedora, con fecha de inicio 15 de marzo de 2012 y terminación del 3 de junio de 2014,

2.2.- Que desarrollaba la labor personal en el establecimiento comercial ELA en el Centro comercial Los Mayales de Valledupar, cumpliendo horario de lunes a sábado de 8:00 am hasta las 8:00 pm; y los domingos y festivos de 8:00am a 1:00pm; devengando como último salario \$1.568.077.

2.3.- Que desde el 28 de mayo de 2014 se encontraba en estado de embarazo.

2.4.- Que mediante carta del 3 de junio de 2014 le fue terminado su contrato de trabajo sin justa causa; y en oficio del 9 de junio del mismo año le ordenaron la práctica de exámenes médicos.

2.5.- Que de manera particular se practicó una ecografía, la que indicó que para el 10 de julio de 2014 contaba con 5.6 semanas de embarazo.

2.6.- Que la demandada conocía su estado de embarazo al momento del despido.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 8 de marzo de 2016, folio 37, disponiendo notificar y correr traslado a la parte demandada.

3.1.- La sociedad STF Group S.A. se pronunció oponiéndose a las pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones previas: i) inexistencia del despido injusto y ii) inepta demanda por acumulación indebida de pretensiones: “conflicto entre la indemnización por despido injusto y el reintegro de la demandante”. Como excepciones de fondo planteó: i) inexistencia de la obligación, ii) inexistencia de derechos por parte del demandante, iii) prescripción, iv) cobro de lo no debido, v) buena fe, vi) falta de título y causa, y vii) excepción genérica.

3.2.- El 4 de agosto de 2016, tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, ante la inasistencia del representante legal de la demandada y su apoderado se presumieron ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión y se prescindió de la audiencia de conciliación; el despacho decidió declarar no probada la excepción previa de inepta demanda por acumulación indebida de pretensiones y tener como de fondo la de Inexistencia del despido injusto, para decidirla en la sentencia.

Al no encontrarse situaciones anómalas que sanear, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.3.- El 12 de agosto de 2016 tuvo lugar la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se escucharon los alegatos de conclusión, y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- El juez de instancia resolvió:

PRIMERO. Absolver a la demandada STF Group S.A., de las pretensiones de la demanda que en su contra formuló Amira Isabel Miranda Suárez, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO. Declarar probada la excepción de fondo Inexistencia de derecho por parte del demandante y se abstendrá de pronunciarse sobre las demás excepciones de fondo.

TERCERO. Costas a cargo de la parte demandante. Para tales efectos se señala agencias en derecho en la suma equivalente a 1 salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de pago, a cargo de la demandante.

CUARTO. Por ser adversa esta sentencia a todas las pretensiones de la demanda en caso de no ser apelada, envíense en consulta ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia-Laboral.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, si bien a la demandada se le declaro confesa por su inasistencia a la audiencia de conciliación, resultado de mayor trascendencia para el despacho la prueba consistente en el resultado de la ecografía practicada por la demandante, la que acredita que esta contaba con escasos 5 días de embarazo al momento de terminación del contrato laboral, tiempo en el que difícilmente podía inferir su estado.

Señaló que, de conformidad con las documentales, la demandada desconocía el estado de embarazo de la demandante al momento del despido, puesto que incluso esta última tuvo conocimiento a través de la ecografía confirmatoria de ese estado, la que fue realizada el 10 de julio

de 2014, y según la cual para esa fecha solo contaba con 5.6 semanas de gestación, esto es, con 39 días.

Apuntalo que, de conformidad con la sentencia SL 7270- 2015 “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...”, por lo que concluyo que en el presente asunto no se demostró la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, en consecuencia declaró probada la excepción de “Inexistencia de derecho por parte del demandante”.

4.1.- Inconforme con la decisión, la demandante interpuso recurso de apelación, alegando que la demandada fue declarada confesa por no asistir a la audiencia de conciliación, y que en esa medida debe tenerse por cierto que la empleadora conocía del estado de embarazo al momento del despido, por lo que solicita que se revoque la decisión de instancia y se reconozcan las pretensiones de la demanda.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que

sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta el asunto objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión del juez de primer grado de no declarar la ineficacia de la terminación del contrato del contrato de trabajo, o si, por el contrario, debió hacerlo con sustento en la confesión de la demandada como consecuencia de su inasistencia a la audiencia de conciliación.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Amira Isabel Miranda Suárez estuvo vinculado con STF Group S.A., a través de contrato de trabajo a término indefinido.

- Que para el 10 de julio de 2014, fecha en la que la demandante se realizó ecografía, contaba con 5.6 semanas de gestación.

8.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que la protección laboral a la mujer trabajadora durante el periodo de gestación, ha sido consagrado desde el art. 43 Constitucional, encontrando su desarrollo en las garantías contempladas por el Código Sustantivo del Trabajo encaminadas a la protección de la trabajadora gestante durante la prestación del servicio y en un periodo posterior al parto.

Así, el art. 239 CST, establece:

“PROHIBICIÓN DE DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral CONDICIONALMENTE exequible> Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

(...)"

De la norma transliterada no hay duda que el legislador prohibió el despido de la mujer gestante, y estableció una presunción, relevando a la trabajadora de la carga de probar el motivo que condujo a la terminación de la relación laboral, entendiéndose que su móvil es discriminatorio, tal como lo expuso la Sala de Casación Laboral en sentencia SL4638-2021, en la que además preciso:

“En que medida el hecho *presumido* es excepción al tema de probar: En la medida en que alegado el hecho presumido por alguna de las partes que intervienen en el proceso, no tiene que demostrarlo, porque se da por sentado que existe el hecho; así lo señala el inciso segundo del artículo 166 CGP, al expresar: “*El hecho legalmente presumido se tendrá por cierto, pero admitirá prueba en contrario, cuando la ley lo autorice*”¹.

(...)

Aplicando lo expuesto al tema bajo estudio, el legislador estableció en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo una de las llamadas presunciones legales *iuris tantum* porque admite prueba en contrario. De manera que esta le es favorable a la trabajadora, que si es despedida mientras se encuentra en el período de gestación o dentro

¹ Giacomette Ferrer, Ana Zenobia. *Teoría General de la prueba: concordada con la Ley 1395 de 2010 y el Código General del Proceso y soportes jurisprudenciales*. 4ª. Edición. Bogotá: Grupo Editorial Ibañez, 2017.

de los tres meses posteriores al parto, le desplaza al empleador la carga de probar que la terminación no tuvo fines discriminatorios.”

8.1.- De conformidad con lo expuesto, el amparo a la trabajadora gestante exige el conocimiento del empleador de su estado de embarazo, puesto que la presunción del art. 238 CST se enmarca en la existencia de un despido con ocasión de la condición de embarazada de la empleada, imponiéndole al patrono la carga de probar que las razones invocadas para prescindir de sus servicios no fueron las concernientes a su gravidez.

En atención al art. 238 CST la demandante tiene la carga de probar los hechos que pretende hacer valer, por tanto, en este caso debe acreditar la debilidad manifiesta en la que dice haberse encontrado al momento de la terminación del contrato de trabajo, y que tal situación era de conocimiento del empleador.

8.2.- En torno a la confesión ficta prevista en el artículo 77 del CPTSS, la Sala de Casación Laboral en la sentencia CSJ SL6849-16 precisó que:

“No necesariamente la consecuencia adversa que ha de sufrir la parte incumplida en la audiencia de conciliación, esto es sufrir los efectos de la confesión ficta, ha de determinar la convicción del juzgador sobre los hechos objeto del litigio, puesto que es bien sabido que el juzgador de instancia, de acuerdo con el artículo 61 del CPT, puede formar libremente su convencimiento de la verdad real *“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 de las partes”*.

La confesión ficta prevista en el artículo 77 del CPT es una presunción legal que admite prueba en contrario; por tanto, si, en el sub lite, el ad quem tomó la decisión fundado en otras pruebas como la testimonial, los interrogatorios de parte y las documentales, sin hacer alusión expresa a la confesión ficta en comentario, bien se puede entender que le dio más peso a aquellas pruebas para efectos de establecer las

premisas fácticas, lo cual es perfectamente legítimo en arreglo al precitado artículo 61 del CPT.”

Puestas así las cosas, la confesión ficta de la demandada no implica per se la prosperidad de las pretensiones de la parte demandante, puesto que el Juzgador cuenta con libertad de apreciación probatoria, lo que le permite valorar todas las pruebas arrimadas al plenario y con fundamento en ello arribar al convencimiento de la verdad.

Sobre la libre formación del convencimiento, ha determinado la Sala Laboral en la CSJ SL250-2020:

“Finalmente, cumple resaltar que de acuerdo con el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los jueces a la hora de dirimir los asuntos a su cargo gozan de libertad para formar su convencimiento, de modo que no están sujetos a tarifa legal y podrán asignarles mayor valor a unas pruebas en desmedro de otras, siempre que dicho ejercicio resulte razonable. “

8.3.- Descendiendo al caso sub examine, duele a la apelante que, pese a que la demandada fue declarada confesa como consecuencia de la inasistencia a la audiencia de conciliación establecida en el art. 77 CPTSS el Juez a quo le negó las pretensiones de la demanda.

A este respecto compete señalar que, no existe ninguna duda en relación a que a la empresa STF Group S.A. le fue aplicada la consecuencia jurídica de la inasistencia a la diligencia conciliatoria, por lo que se presumieron ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión, dentro de los cuales se encuentra inequívocamente, la afirmación de Amira Isabel Miranda Suárez del conocimiento de su estado de embarazo por parte de la demandada.

Con todo, revisada la prueba aportada por la demandante, a folio 26, consistente en informe de ecografía realizada por el ginecólogo Jorge L

Morón Durán, que es el cimiento de la pretensión de reintegro de la promotora del litigio, en cuanto a su condición de embarazada al momento del despido, se advierte que de ella no es posible extraer el conocimiento de la sociedad demandada sobre el estado de gravidez de la actora previo a la finalización del vínculo laboral.

No encuentra esta Magistratura que el operador de primer grado haya incurrido en equivocación ostensible en su valoración, como quiera que extrajo lo que, efectivamente, allí se afirmó y, es que a la fecha de realización de la ecografía, esto es, el 10 de julio de 2014, la demandante contaba con 5.6 semanas de gestación, lo que convertido en días suma 39 días; prueba que cotejada de forma integral con los otros medios probatorios, como la carta de despido, folio 22, que señala como fecha de finalización de la vinculación el día 3 de junio del mismo año, aportan elementos que llevan a la convicción de que las afirmaciones contenidas en el libelo inicial, no otorgan claridad y credibilidad en el dicho de la demandante, toda vez que se encontraron imprecisiones que le hicieron perder poder demostrativo a ese medio de convicción.

Situación que fue desarrollada por el sentenciador, al exponer que del resultado de la ecografía realizada, y el cálculo de la diferencia entre los días transcurridos desde la fecha del despido y el examen, que fueron 37, se infiere que al momento en que le fue entregada la comunicación de finalización del contrato contaba con menos de 5 días de embarazo, situación que fulmina la afirmación de la demandante de que la empleadora conocía su estado de gestación, puesto que, tal como lo señaló el Juez a quo, por el corto tiempo de gestación se tornaba difícil inferir su estado, incluso los exámenes aportados dan cuenta de que la demandante conoció de su embarazo a la fecha de los mismos, que lo fue el 10 de julio de 2014, por tanto, es absurdo concluir que la demandada si lo conocía.

Así las cosas, de acuerdo con la libertad de apreciación probatoria y ante las evidentes incongruencias explicadas, no hay lugar a la prosperidad de la censura.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia apelada. Al no prosperar el recurso de apelación se condenará en costas a la parte demandante, por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

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.

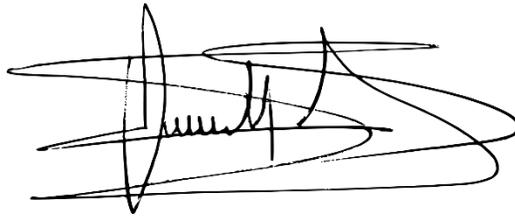
DECISIÓN

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 12 de agosto de 2016, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



JHON RUBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado