



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Guadalajara de Buga, doce (12) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

<b>TIPO DE PROCESO</b>	Ordinario de Primera Instancia
<b>DEMANDANTE</b>	Violeta Posso Guerrero
<b>DEMANDADA</b>	Arte Comunicacional S.A.S.
<b>TRIBUNAL DE ORIGEN</b>	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali- Sala Cuarta de Decisión Laboral
<b>JUZGADO DE ORIGEN</b>	Juzgado Primero Laboral del Cto. de Cali
<b>RADICADO</b>	76-001-31-05-001-2019-00184-01
<b>TEMAS</b>	Estabilidad laboral reforzada por maternidad- despido
<b>CONOCIMIENTO</b>	Consulta
<b>ASUNTO</b>	Sentencia segunda instancia <sup>1</sup>

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ÁLZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por Violeta Posso Guerrero contra Arte Comunicacional S.A.S.

#### **ANTECEDENTES**

**Violeta Posso Guerrero**, radicó demanda contra Arte Comunicacional S.A.S. pretendiendo se declare que las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo que finalizó de forma ilegal e injusta. Consecuencialmente depreca, **i)** la nulidad del despido comunicado verbalmente a partir del 27 de noviembre de 2015; **ii)** se ordene su reintegro al cargo que ostentaba o a uno de igual categoría y similar asignación salarial, sin que haya solución de continuidad; **iii)** salarios, prestaciones sociales, vacaciones e intereses a las cesantías debidamente indexados, todos desde el despido hasta el reintegro; **iv)** aportes a seguridad social desde el despido; **v)** indemnización equivalente a 60 días de salario, establecida en el num.3 del art.2 de la Ley 1468 del 2011, indexada. Subsidiariamente solicita la misma sanción y la establecida en el num.1 del literal A del art. 28 de la Ley 789 de 2002; **vi)** Costas y agencias en derecho<sup>2</sup>.

Fundamentó sus pretensiones en que el 21 de septiembre de 2015 fue contratada verbalmente por la demandada, para desempeñarse como diseñadora gráfica. Fue despedida el 27 de noviembre de 2015. Para ese momento el salario ascendía a

<sup>1</sup>No 77 Control estadística.

<sup>2</sup>. 01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020Fl118 Fls 21/23-57-59

\$2.000.000. Recibía órdenes de la representante legal y del esposo de ésta. Su hijo Jacobo Diazgranados Posso, nació el 2 de mayo de 2016, habiendo sido engendrado en septiembre de 2015, según determinó la ginecóloga que atendió el parto. En octubre de 2015 comunicó a la demandada su estado de gestación. En octubre y noviembre del mismo año, pidió autorización para llegar un poco tarde, con la finalidad de hacerse controles de rutina, a lo que se accedió. La empleadora no solicitó permiso al Ministerio del Trabajo para despedirla<sup>3</sup>.

**Arte Comunicacional S.A.S.**<sup>4</sup> se opuso a las pretensiones de la demanda. La trabajadora no informó su estado de gestación. No obra prueba que acredite la duración del embarazo. Tampoco hay pruebas de permisos o ausencias para los meses de octubre y noviembre de 2015 el contrato finalizó por acuerdo, que partió de la decisión de la trabajadora de irse para Bogotá, para recuperar su hogar, pues se encontraba separada de su esposo y a él no le gustaba Cali. No hay certeza de que la trabajadora estuviese en estado de embarazo para cuando finalizó el contrato y si lo estaba, no lo había comunicado a la empleadora. Formuló como previa la excepción de prescripción de los derechos laborales. Como de fondo, formuló las de prescripción de los derechos laborales e inexistencia de la causa petendi y de las obligaciones reclamadas por carencia del derecho invocado.

### **Sentencia de Primera Instancia**<sup>5</sup>

El 21 de abril de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Cto. de Cali profirió sentencia cuya parte resolutive según se dejó consignado en el acta en que se dejó constancia de lo actuado, es del siguiente tenor:

*“PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de Inexistencia de la obligación y de prescripción propuestas por la parte demandada.*

*SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas por la señora VIOLETA POSSO GUERRERO, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.*

*TERCERO: CONDENAR al demandante en costas. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$150.000.00 a favor de la demandada.*

*CUARTO: CONSÚLTESE ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali el presente proveído, en caso de no ser apelado.”*

El proceso fue remitido en **consulta**.

<sup>3</sup> 01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020FI118 Fls 13/19

<sup>4</sup> 01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020FI118 fls 67-95

<sup>5</sup> 15AudioAudienciaArt80CptssPartell20210421FI1, 16ActaAudienciaArt80Cptss20210421FI2.pdf

## **Alegatos de conclusión en esta instancia**

Luego de haber corrido traslado para alegar<sup>6</sup>, el mismo no fue descrito por ninguna de las partes.

## **CONSIDERACIONES**

La competencia de la Sala está dada por el art. 69 del CPTSS, modificado por la Ley 1149 de 2007.

El problema jurídico se restringe en determinar **i)** si a la finalización del vínculo que unió a las partes, la demandante era beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada por encontrarse en embarazo; **ii)** si la relación finalizó por despido injusto. En caso de resolverse positivamente a los interrogantes planteados, se expresarán las consecuencias derivadas de ello.

No se discute tipo de vinculación, salario, ni extremos temporales.

### **Generalidades de los temas tratados**

#### **Estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad- terminación de contrato durante el embarazo**

La Declaración Universal de Derechos Humanos, dispuso en su articulado que «la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales» (art. 25 núm. 2). Por su parte, el Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador, estableció que la licencia otorgada a la mujer antes y luego del parto se entiende como una de las prestaciones incluida en el derecho constitucional fundamental a la seguridad social. Asimismo, la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, aprobada por Colombia mediante Ley 51 de 1981, reglamentada por el Decreto 1398 de 1990, estableció en su art. 11, que en aras de impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, «los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad (...)). En ese mismo sentido, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por el Estado Colombiano el 29 de octubre de 1969 consignó en su art. 10 núm. 2 que «se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social»; los Convenios 3 de 1919, 103 de 1952 y el 183 de 2000, establecieron la duración adecuada a título de licencia de maternidad en 6, 12 y 14 semanas (progresivamente) y prohíben el despido de la mujer en embarazo, licencia de maternidad y período de lactancia

---

<sup>6</sup> 03AutoAdmitemyTraslado00120190018401.pdf

Súmese que el legislador colombiano ha regulado en los arts. 236 y ss del CST, el art. 33 de la Ley 50 de 1990, las leyes 755 de 2002, 1232 de 2008, 1822 de 2017 y 2141 de 2021, la protección de la mujer que presenta estado de gravidez, se encuentra en licencia de maternidad o lactancia. Esta protección abarca el descanso, la remuneración y la prohibición de su despido. Respecto a esta última el art. 239 del CST, que posteriormente fue modificado por el art. 2 de la Ley 1822 de 2017 y el art. 1 de la Ley 2141 de 2021 establecía para la época del embarazo, parto, licencia de maternidad y lactancia de la demandante:

- “1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.
4. En el caso de la mujer trabajadora, además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término”.

Ya para el momento en que la hoy demandante inició y finalizó su embarazo, es decir, para 2015 y 2016, en Colombia estaba prohibido despedir a las mujeres que se encontraran en gestación, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia.

La jurisprudencia de las Altas Cortes ha sido prolífica en esta materia, permitiendo construir, a partir de sus pronunciamientos, un esquema que especifica los escenarios de protección en las diferentes etapas, así como el tipo de protección y su carga probatoria, así:

<b>Escenario de protección</b>	<b>Tipo de protección y carga probatoria</b>
Durante la ejecución del contrato de trabajo/ Durante los tres primeros meses después del parto	Los empleadores conservan sus facultades de organización, dirección y control dentro de la organización, pero al tratarse de una mujer en estas condiciones (gestación o tres meses posteriores al parto), antes de proceder al despido debe solicitarse la autorización ante el Inspector de Trabajo en los términos del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo <sup>7</sup>

<sup>7</sup> Véanse las sentencias SL1319-2018, SL4638-2021, SL1894-2022, entre otras. De la H. Corte Constitucional SU-070 de 2013

Durante el período de lactancia	Es la madre trabajadora quien debe probar que el finiquito contractual obedece o se relaciona con la maternidad (no causa justa u objetiva) <sup>8</sup>
---------------------------------	--

A todo escenario les es aplicable el art. 241 de C.S.T que establece:

1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.
2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

Ahora bien, para que se entienda habilitada la protección ya mencionada, es necesario que el empleador conozca del estado de gravidez<sup>9</sup> o del proceso de adopción<sup>10</sup>, no es necesaria la notificación expresa del embarazo al empleador, si no su conocimiento por cualquier medio.

### **De la terminación contractual**

El art. 62 del CST establece cuales son las justas causas para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador. Adicionalmente, dispone que, al finalizar la relación, la parte que termina la misma debe indicar los motivos por los cuales lo hace, sin que se pueda alegar una diferente en momento posterior.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha expresado en algunos pronunciamientos<sup>11</sup>, entre ellos, en la sentencia SL2351-2020, que para dar por terminado el contrato por justa causa se requiere: **i)** Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, **ii)** Inmediatez en la decisión, **iii)** Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST; **iv)** Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y; **v)** La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

En cuanto a la prueba de la terminación de contratos, la Alta Corporación a través de copiosas providencias, entre ellas la SL5595-2019, indica que cuando se alega un despido injusto “[...] la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza del mismo la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa”.

<sup>8</sup> Véase la sentencia de la H. Corte Constitucional SU-075 de 2018 donde se reafirma lo expresado por la H. C.S.J

<sup>9</sup> Véase CSJ Rad 29016 del 2007, CSJ Rad 34279 del 2010, SL7270-2015, SL1020-2018, SL1352-2020, SL2093-2020 / CC SU.070/13, T-715/13, T-670/17

<sup>10</sup> Véase CSJ Rad 27402 del 2007

<sup>11</sup> Véase SL3580-2022- SL2842-2022- SL1971-2022

## CASO CONCRETO

A fin de formar el convencimiento judicial en torno a lo discutido, se recibieron los interrogatorios de parte y algunas declaraciones, de las que se extrae lo siguiente:

<p>Constanza Sáenz Camargo- Representante legal demandada<sup>12</sup></p>	<p>Economista, casada. Representante legal de la demandada. se le pregunta si se le hizo examen de ingreso, dice que no. Al ser preguntada por el examen de egreso al momento del despido, dice que no hizo ninguno y aclara que no fue despedida la actora. Se afirma que el contrato fue verbal indefinido para desempeñar el cargo de diseñadora gráfica. Salario mensual, dos millones. Horario de trabajo: 8:00 am 12:00 pm a 2:00 pm a 6:30 pm de lunes a viernes. Respecto de los permisos del embarazo, refiere que no se le pedía a nadie porque se desconocía el estado de la demandante. Nunca pido permiso para practicarse un examen de embarazado, no sabía. El jefe de personal es el señor Javier Gutiérrez, gerente administrativo y de producción, jefe directo de la demandante. En lo referente al derecho de petición dice que pensaba que se le habían contestado, delegó la responsabilidad a su asistente, no estuvo pendiente de ello. Solo se dio cuenta de esto cuando recibió la demanda de que no se había respondido. El juzgado procede a interrogar. Se le pregunta por la fecha final del contrato, dice que fue el 27 de noviembre de 2015. Como causa de terminación aduce mutuo acuerdo. La razón que se dio por parte de la actora se la cuenta al señor Javier, refiere una situación personal con el esposo, que vivía en Bogotá, se presenta problemas y ella quiere volver a esa ciudad. Niega manifestación de estado de embarazo, nunca lo supo. Niega permisos médicos</p>
<p>Violeta Posso Guerrero - demandante<sup>13</sup></p>	<p>Diseñadora Gráfica. Casada. Inició labores 21 de septiembre 2015, finalizó el 27 de noviembre de 2015. Contrato laboral verbal indefinido. Como jornada laboral refiere de 8:00 a 1pm y de 1 pm a 6:30 pm, 7,8, 9, 10, una vez salió a la una de la mañana, no tenía dos horas de almuerzo solo una. Niega finalización por mutuo acuerdo, refiere despido, la despidió el señor Javier Gutiérrez principalmente, indica que en la reunión estaba la señora Constanza y dos compañeras más, Vanessa y Mónica, ejecutivas de cuentas. El motivo aducido era que no estaba rindiendo lo suficiente. Se dio cuenta que estaba embarazada en octubre, ese mismo mes le dijo al jefe, quien le dijo que no había problema, la licencia era con la EPS, que podía seguir trabajando normalmente, que ojalá no pidiera tantos permisos, pero no le dijo nada más, lo acepta y ya después ella pidió permiso para los chequeos y fueron concedidos. No sabe cuándo le dieron los resultados del examen pagado el 31 de octubre, refiere que era un control de los primeros tres meses, se les hace a las embarazadas para detectar si hay alguna irregularidad. (Dice que la prueba se la mandaron porque el ginecólogo había comprobado su estado de embarazo, ya no había sospecha. Afirma pago prestaciones sociales, la liquidación. Se le pregunta por qué demanda solo 3 años después, dice que ella inició el contrato con otra apoderada, con la petición que no tuvo respuesta. Se le pregunta que pidió, dice que reintegro.</p>

<sup>12</sup> 14AudioAudienciaArt80CptssPartel20210421F11.mp4 12:30 min -30 58 min

<sup>13</sup> 14AudioAudienciaArt80CptssPartel20210421F11.mp4 33:50 min -55:22 min

	<p>Luego de ser confrontada con lo que reposa en el sumario, se le llama la atención al abogado por decir la respuesta a la accionante, dice no recuerdo. El juzgado interviene, se le pregunta si para la fecha de ingreso se había realizado la prueba o si tenía alguna sospecha de embarazo, respondiendo que no. La prueba casera se la realizó en octubre, antes de ir al ginecólogo. Se le pregunta por la reunión del despido, fue en noviembre, la liquidación no se la entregó Javier, él estaba de viaje. Se le pregunta si en esa reunión informó sobre su embarazo a lo que refiere que no, que no lo hizo porque todos sabían – en esta pregunta se aprecia que la demandante deja de mirar a la cámara, parece leer algo, deja de mirar a la cámara-no contesta de manera directa la pregunta, dice que el señor Javier sabía, que por eso cree que le aumentaron las horas de trabajo para aburrirla. Cuando la despidió, ella le dijo que se había venido de Bogotá para conseguir trabajo en Cali, esa noticia fue un shock, por el nuevo bebé, él lo sabía, pero no lo tuvo en cuenta. Se le reitera la pregunta, dice que todos sabían que estaba embarazada. Se le reitera en la reunión, dice que no recuerda si lo dijo, que lloró, que todos sabían, que los compañeros se preguntaban porque la sacaban si estaba embarazada, no notificó por escrito, todo verbal, no recuerda fecha, octubre. No puso de presente la primera ecografía, no se lo exigió, tampoco lo hizo voluntariamente. No le pagaron indemnización, solo liquidación</p>
<p>Martha Lía Perez de Rodríguez (testigo parte actora)<sup>14</sup></p>	<p>90 años. Viuda. Si conoce a la demandante, es la esposa del nieto mayor Rafael Alberto Diazgranados Rodríguez. Sabe que la accionante trabajó desde septiembre de 2014. Las labores que desempeñó fue diseñadora gráfica. Trabajó hasta noviembre 2014. Dice que sabe que la despidieron por el estado de embarazo, al ser interrogada sobre como lo sabe refiere que la demandante se lo contó. Ella les dijo que les había dicho en el trabajo sobre el embarazo cuando el médico le confirmó. No sabe cuándo dice que más o menos en septiembre (mira a otra parte y luego dice octubre). Se le pregunta como sabe todo lo relatado explica que les ayudó con su bisnieto cuando regresara de la guardería. Para la fecha del trabajo en la demandada ellos no tenían problemas, vivían en aparente armonía. Dice que la demandante a veces llegaba tarde de trabajar, una vez llegó a la una, no sabe si eso tuvo repercusiones en la pareja, el trato entre ellos era armónico.</p>
<p>Rafael Alberto Diazgranados Rodríguez- (testigo parte actora)<sup>15</sup></p>	<p>En una unión libre, compañero de la demandante desde hace más de 11 años, más o menos del 2010, convivencia. Sabe de la relación laboral con la demandada. indica que él trabajaba bajo la administración de Gustavo Petro, no tenía la certeza de la continuidad laboral, tenían la preocupación de su primer hijo, Violeta debe trabajar y de ello, que no puede ayudar al transporte del niño, teniendo en cuenta eso, retorna a Cali, primero viene Violeta, (dos o tres meses antes del desplazamiento de toda la familia). La relación laboral refiere inició en septiembre de 2015 hasta noviembre de esa misma calenda, tres meses. La finalización del trabajo obedeció a un bajo rendimiento, pero él sospecha por el embarazo. Dice que violeta le comentó al jefe, que él lo toma bien que solo le dice que espera que el embarazo no sea una excusa para no trabajar. A partir de la noticia los horarios se alargaron, una semana a</p>

<sup>14</sup> 14AudioAudienciaArt80CptssPartel20210421F11.mp4 1:03:47 min-1:17:15

<sup>15</sup> 14AudioAudienciaArt80CptssPartel20210421F11.mp4 1:21:00 min -1:45:00

	<p>las 7 u otra a las 8, otra 10 y uno de esos días llegó después de la media noche, incluso fue víctima de robo a mano armada. Se preocupa el testigo por sus bebés. Octubre de 2015, primera quincena se dio cuenta del nuevo bebé, ella ya estaba trabajando en la demandada, ella ya estaba en Cali. Se le pregunta si ella se lo comunicó a su empleador, dice que la accionante le contó que si lo había hecho, reitera lo dicho anteriormente, trabaje tranquila, eso fue lo que resultó de la conversación con el señor Javier. Sabe que solo se informó de manera verbal, no escrito, expresa que como esposo le dijo que era mejor por escrito, pero que ella le dijo que era suficiente, que todos sabían, que como podían dudar de esa situación. Físicamente no se le notaba el embarazo. Niega problemas en el matrimonio, dice que Violeta es una buena compañera, menos en ese momento. No quieren volver a Bogotá, de hecho, se decidieron para salir para no volver. En cuanto a las horas de trabajo, se le pregunta que, si han peleado por esa ocasión, dice que no, se preocupó, pero no más, especialmente por el bebé que ya tenían. Sabe del derecho de petición era sobre certificados, pero no recuerda exactamente. No se le practicó examen de ingreso ni de egreso. El testigo retorna a Cali el 24 de diciembre del 2015, el hijo se vino con ella a Cali.</p>
Javier Gutiérrez (testigo parte demandada <sup>16</sup> )	<p>Casado. Afirma haber conocido a la demandante, dice que sí que ella trabajo para la empresa demandada en el año 2015 entre los meses septiembre y 27 de noviembre. Refiere que él era el jefe directo de la demandante. <u>No, no le dijo que estaba embarazada.</u> Se le pregunta por permiso para asistir a citas médicas, no responde la pregunta y dice que la única conversación que tuvo medio íntima con la demandante fue sobre sus problemas matrimoniales, <u>que el marido estaba en Bogotá y por ello estaba pasando por una situación muy difícil y que le afectaba, no solicitó permiso médico, dice que son flexibles, nunca manifestó necesidad de permiso, tenían un horario normal.</u> Se le pregunta porque no continuó la relación laboral, dice que un acuerdo mutuo de terminación del contrato, ella le manifestó que, ante la ausencia de su esposo en la ciudad, prefería retornar a Bogotá y recomponer su matrimonio. Se le pregunta si adicionalmente fue por bajo rendimiento, dice que, que nunca, ella era muy buena diseñadora, cumplía con todo, no había motivo para retirarla. Se le pregunta por la reunión, dice que la accionante llegó a su oficina llorando, que la situación en el hogar estaba complicada, que no entendía por qué el marido no quería devolverse a Cali, no quería continuar más, si usted quiere irse pues váyase. Solamente estaban ellos dos. Niega reunión, dice que las decisiones solo la toma con Constanza, su esposa, solo son dos personas y el manejo del personal lo tiene solamente el testigo. Constanza es financiera, la distribución de recursos, obtener los mismos y el pago a proveedores, lo del personal solo lo maneja él, por tanto, es imposible que otras personas estuvieran en la supuesta reunión que manifiesta la demandante. En cuanto a la reunión que afirma si sostuvo con ella es el ya referido. Niega solicitud de prueba de embarazo al personal femenino. Sobre el horario de trabajo establece era de 8 a 12 a 2:00 pm a 6:30 pm de lunes a viernes. Se le pregunta por el requerimiento de su situación, dice que no. El</p>

<sup>16</sup> 14AudioAudienciaArt80CptssPartel20210421FI1 1:46:00 min2:21:20 min



	<p>apoderado de la parte actora pregunta si la empresa es bien habida, la que tiene le testigo con la esposa, el testigo refiere que él no aparece en la empresa como dueño, él es un empleado de la agencia, si es gerente operativo y la empresa es legal y tiene un buen renombre. La empresa tiene reglamento interno de trabajo. Se le pregunta por el organigrama, dice que sí, dice que es obligatoriedad, desde ese momento lo hizo. Reglamento de higiene y seguridad en l trabajo lo tiene expuesto. Se le pregunta quien lo contrató a la señora Violeta, él tomó la decisión, él la contrató, pero los otros tramites es Constanza y el equipo. Se le pregunta por Álvaro Taborda, 2014 más o menos 2016. Se le pregunta por la seguridad social, dice que sí, que la afilió. No sabe a dónde la afilió debe solicitar la información a la persona encargada. En esa época tenían 12 personas aproximadamente, si es administrador de empresas y diseñar gráfico. No, se realizaba examen de ingreso, ahora sí, desde el 2019. No hubo examen de egreso, se le pregunta porque no lo hizo, dice que no era su función pedirlo. -Se hace intervención por parte de la juez como quiera que el apoderado de la parte actora desvió la práctica de la prueba haciendo aseveraciones fuera de lugar-. Se le pregunta por cómo quedó estipulado en el mutuo acuerdo, expresa que verbalmente. Se le pregunta por qué no se hizo por escrito teniendo en cuenta que estaba embarazada, dice que los acuerdos verbales tienen igual valor, dice que así hizo el contrato inicial, tiene igual valor, hay confianza, no se deja constancia escrita. Reitera que él no sabía que la demandante estaba en embarazo, todos los permisos eran con él y no se lo manifestó. Se le pregunta por el examen de la eps, dice que no lo puede recordar porque no lo solicitó. Se le pregunta por el d.p dice que, porque pronunció sobre la acción de reintegro, él responde que eso no era lo que decía la carta, solicitó fue unos documentos. Pregunta por qué no se la contestaron, no sabe porque no la contestaron. Se le pregunta nuevamente por el señor Taborda, dice que no tuvo nada que ver con que el mismo no testificara.</p>
<p>Jhony Felipe López Narvárez<sup>17</sup>                  testigo parte demandada</p>	<p>Diseñador gráfico. Dice que conoce a la demandante, trabajó para la empresa demandada, está actualmente vinculado a esa empresa. La señora violeta 2015 septiembre empezó a trabajar, noviembre finalizó. Se le pregunta si conocía del estado de embarazo, dice que no, que no tenía conocimiento. Se le pregunta por cambio físico, malestares, refiere que no, nada en ese sentido. Se le pregunta por la razón del retiro, dice que sí, motivos personales, relación sentimental con su esposo, tenían una relación a distancia, ella decidió estar cerca de él no estar alejados. Se le pregunta por qué lo conoce. Indica porque cuando se fue el señor Javier les explicó. Violeta nunca le comunico a él nada, no sabe si la accionante presentó carta de renuncia. Horario de trabajo del 2015: 8:00 am a 12 y 2 a 6:30 pm. Lunes a viernes. Se le pregunta por ausencias no tiene presente ausencia, no tuvo faltas. Se le pregunta por el desempeño, cumplía con todo lo que se le mandaba buen trabajo. Se le pregunta por el estado de salud, atenta a lo que se le solicitaba. ¿Alguna vez estuvo indispuesta?, dice que no, nunca la vio con algún malestar. Nunca tuvieron un acercamiento sobre la continuidad en la empresa con la accionante. Si los afilian a seguridad</p>

	social. Es trabajador desde el 2013 septiembre. Se le pregunta por horario adicional, dice que no, todos salieron igual, a la hora que se termina la jornada 6:30 pm. Se le pregunta por el reglamento y el de higiene, dice que si esta exhibido. Se le pregunta por el embarazo, dice que no, que ella no lo manifestó. – el abogado dice que el testigo no es digno de que se le pregunte, que resultó perito, que por eso no interroga más-
Juan Carlos Peralta (tachado- el apoderado dice que el testigo no es digno, que la sangre tira) testigo parte demandada <sup>18</sup>	Diseñador gráfico. Es primo de la señora Constanza, representate legal de la demandada. Dice que fue compañero de la demandante en la empresa demandada. cree que en septiembre de 2015 el ingreso de la demandante, el testigo es diseñador gráfico de la empresa, la demandante trabajó más o menos dos meses, el retiro se dio por problemas maritales, indica que sabe eso porque alguna vez ella lo comentó, porque su esposo vivía fuera d la ciudad. Es comentario estaba dirigido a terminar la relación, dijo que ella quería regresar con él en Bogotá. Cree que renunció, pero no sabe nada de cómo se desarrolló eso. Niega saber si estaba embarazada, niega cambios en la salud o posible presentimiento de embarazo. Horario: 8:00 am a 12 y 2 a 6:30 pm. Lunes a viernes. No ausencias de la demandante. La demandante trabajaba normal como todo lo demás. Se le pregunta si la accionante era extrovertida o introvertida, dice que normal extrovertida. Se le pregunta si fue confidencial, dice que no, que solo laboral. Se objeta pregunta sobre embarazo-. Se le pregunta por el organigrama, reglamento e higiene, están expuestos.

Adicionalmente, la parte **demandante** para hacer valer su dicho, hizo petición especial y aportó:

- a) Certificado de existencia y representación expedido el 02 de abril de 2018, donde se aprecia como actividad principal la de actividades especializadas en diseño<sup>19</sup>.
- b) Registro civil de Salomón DiasGranados, donde se aprecia como fecha de nacimiento el 28 de junio de 2012 <sup>20</sup>.
- c) Registro civil de nacimiento de Jacobo DiasGranados Posso<sup>21</sup>.
- d) Certificado de la demandada donde se nota que la demandante se desempeñó en el cargo de diseñadora gráfica desde el 21 de septiembre de 2015, con un contrato a término indefinido, devengando un salario por \$2.000.000. Para constancia se firma el 24 de septiembre de 2015. Firmado por la Gerente General <sup>22</sup>

<sup>18</sup> 14AudioAudienciaArt80CptssPartel20210421Fl1.mp4 2:50:29 – 3:06:44 min

<sup>19</sup>01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020Fl118 Fls 33-37

<sup>20</sup>01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020Fl118 Fls 39

<sup>21</sup> 01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020Fl118 Fls 41

<sup>22</sup> 01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020Fl118 Fls 43

- e) Factura de venta No 141285, donde se aprecia “021576 papp-a proteína plasmática a asociada al embarazo” y “021579 gonadotropina coriónica subunidad beta libre”. Clínica Imbanaco, no se aprecia ningún otro sello.<sup>23</sup>
- f) Centro Imbanaco, procedimiento “maracador genético del primer trimestre”. Fecha del proceso 13 de octubre de 2015<sup>24</sup>.
- g) Remisión realizada el 23 de abril de 2018, donde por medio de derecho de petición se solicita certificación laboral, liquidación y motivo del retiro<sup>25</sup>.

Por su parte la **demandada** allegó los siguientes:

- a) Certificado de existencia y representación expedido el 08 de julio de 2019, donde se aprecia como actividad principal la de actividades especializadas en diseño <sup>26</sup>.
- b) Arte Comunicacional SAS. Liquidación de prestaciones sociales. Fecha de retiro 23/09/2015 al 04/12/2015. Se lee que “se encuentra a paz y salvo en cuanto a prestaciones”.<sup>27</sup>.
- c) Respuesta al derecho de petición, donde se aporta certificado laboral, liquidación del contrato y se informa que la terminación del contrato es de mutuo acuerdo<sup>28</sup>.
- d) Certificado de la demandada donde se nota que la demandante se desempeñó en el cargo de diseñadora gráfica desde el 21 de septiembre de 2015, con un contrato a término indefinido, hasta el 27 de noviembre de 2015, devengando un salario por \$2.000.000. Para constancia se firma el 08 de julio de 2019. Firmado por la Gerente General<sup>29</sup>

Una vez analizadas las pruebas recibidas, concluimos que no se forma el convencimiento judicial en torno al conocimiento de la empleadora, respecto al estado de gravidez de la trabajadora, con antelación a la terminación el vínculo. No hay documental que lo acredite y de las declaraciones tampoco se desprende la acreditación de la afirmación, pues las personas a quienes ella lleva al proceso a declarar, conocen del supuesto aviso, por sus dichos, es decir, no son testigos presenciales y, quienes fueron traídos por la demandada, entre ellos el jefe directo de la demandante para entonces, manifiesta que lo comunicó. Adicionalmente, no hay

---

<sup>23</sup> 01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020FI118 Fls 45

<sup>24</sup> 01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020FI118 Fls 47

<sup>25</sup> 01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020FI118 Fls 48- 54

<sup>26</sup>-01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020FI118 Fls 105-110

<sup>27</sup> 01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020FI118 Fls 111

<sup>28</sup> 01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020FI118 Fls 113

<sup>29</sup> 01ProcesoEscaneadoHastaMarzo2020FI118 Fls 115

pruebas que demuestren que el estado de gravidez era evidente, de manera que no se requiriera de la puesta en conocimiento por parte de la trabajadora.

Apreciando la documenta, se tiene que i) Si bien se aportó un examen ordenado y relacionado con el embarazo, la hora del mismo es 12:45 pm, estando la demandante en el momento del almuerzo, el cual se ha determinado de dos horas, ya que solo la accionante refiere que era de una hora. ii) Respecto de la factura de pago allegada al expediente, fue realizada el 31 de octubre de 2015, sábado, día no laborado por la trabajadora -o por lo menos no se acreditó-. Ninguno de los dos documentos está suscrito por alguien de la empresa demandada, tampoco se acredita que fueran conocidos por ella con antelación a la finalización del vínculo.

En cuanto al **despido**, desde el escrito de demanda se dice que fue verbal. Tampoco se acreditó que se hubiera presentado. No existen testigos directos del hecho y la liquidación definitiva de prestaciones sociales no da cuenta de la motivación de la terminación. Siendo la carga de la prueba del despido de la parte demandante, se concluye que no cumplió a ella.

De lo anterior, y sin que haya lugar a más consideraciones, se desprende que debe **confirmarse** la sentencia conocida en consulta, al no haberse probado ni el despido, ni que para la terminación del vínculo que unió a las partes, fuera conocido por la empleadora que la trabajadora se encontraba embarazada.

## EXCEPCIONES

Las excepciones formuladas por la pasiva se entienden implícitamente resueltas.

## COSTAS

Sin lugar a las mimas por haberse conocido el proceso en consulta.

## DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 21 de abril de 2021.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.

Notifíquese por Edicto.

Remítase a la Secretaría de la Sala Laboral del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para lo de su cargo.

Las Magistradas,



**MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA**



**CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE**



**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**