



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

Magistrada Sustanciadora  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

<b>Asunto.</b>	Apelación sentencia
<b>Proceso.</b>	Ordinario laboral
<b>Radicación Nro.:</b>	66-001-31-05-002-2018-00570-01
<b>Demandante:</b>	Martha Liliana Montoya Bravo
<b>Demandado:</b>	Nicolás Valencia Bedoya, Marleny Albarracín Parra y Lilia Valencia de Trujillo
<b>Juzgado de Origen:</b>	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira
<b>Tema a Tratar:</b>	Estabilidad laboral reforzada – mujer en embarazo

Pereira, Risaralda, dieciocho (18) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Acta de discusión 71 del 13-05-2022

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de desatar el recurso de apelación propuesto contra la sentencia proferida el 24 de noviembre de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Martha Liliana Montoya Bravo** contra el **Nicolás Valencia Bedoya, Marleny Albarracín Parra y Lilia Valencia de Trujillo**.

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias.

### **ANTECEDENTES**

## 1. Síntesis de la demanda y su contestación

Martha Liliana Montoya Bravo pretende que se declare que entre ella y Lilia Valencia de Trujillo como propietaria del establecimiento de comercio Ave Fenix Inn, Nicolás Valencia Bedoya y Marleny Albarracín Parra existió un “*vínculo contractual*” desde el 08/09/2016 hasta el 10/08/2018, que finalizó sin justa causa por Nicolás Valencia Bedoya pese a que conocía de su estado de gravidez.

En consecuencia, pretendió que se declare ineficaz el despido y se reintegre a sus labores; además, solicitó el pago de horas extras, cesantías, intereses a las cesantías, primas, auxilio de transporte, vacaciones, así como la indemnización por no pago ni consignación de cesantías, sanción por no pago de intereses a las cesantías, la indemnización por despido en estado de gravidez.

Como fundamento para dichas pretensiones narró que i) desde el 08/09/2016 prestó sus servicios personales en el establecimiento de comercio Ave Fenix Inn bajo la subordinación de Nicolás Valencia Bedoya y Marleny Albarracín Parra quienes le impartían órdenes; ii) se desempeñó en oficios varios y ventas todos los días de 09:30 am a 07:00 pm devengando un salario mínimo; iii) los citados son el hermano y cuñada de Lilia Valencia de Trujillo propietaria del establecimiento de comercio citado; iv) el 02/08/2018 durante una reunión la demandante manifestó a su empleador y compañeros de trabajo su estado de embarazo; v) el 10/08/2018 Nicolás Valencia Bedoya finalizó el vínculo pese a que conocía que estaba en embarazo, sin solicitar permiso alguno a la oficina del trabajo.

**Nicolás Valencia Bedoya, Marleni Albarracín Parra y Lilia Valencia de Trujillo** al contestar la demanda se opusieron a las pretensiones para lo cual explicaron que ninguna relación de trabajo existió pues no prestó servicio alguno, nunca estuvo subordinada ni obtuvo dinero alguno por parte de los demandados. Presentaron como excepciones las que denominaron “*cobro de lo no debido*”, “*buena fe*”, “*inexistencia de la obligación*” (fl. 69, 80 y 84, c. 1).

## 2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El juzgado de primer grado declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre la demandante, de un lado, y del otro Nicolás Valencia Bedoya y Marleni

Albarracín Parra desde el 08/09/2016 hasta el 10/08/2018. Además, absolvió a Lilia Valencia de Trujillo de todas y cada una de las pretensiones.

En consecuencia, declaró la ineficacia e ilegalidad del despido pues la demandante se encontraba en estado de embarazo sin que se tramitara permiso alguno; por lo que, condenó a los mencionados a reintegrar a la demandante al cargo para el cual fue contratada - oficios varios y ventas -, así como al pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 11/08/2018 hasta su reintegro, sin cuantificación alguna. Al mismo tiempo condenó a los demandados al pago de \$1'562.484 equivalentes a 60 días de salario a título de indemnización de conformidad con el artículo 239 del C.S.T. También ordenó el pago de \$337.718 por concepto de reajuste de prestaciones sociales y a la sanción por no consignación de cesantías igual a \$44'604.986. Finalmente, absolvió de las restantes pretensiones y condenó en costas procesales a los demandados en un 80% a favor de la demandante.

Como fundamento para dicha determinación argumentó que a partir de la confesión ficta que se impuso al demandado Nicolás Valencia Bedoya ante su inasistencia al interrogatorio de parte se tuvo por probado que la demandante laboró a su favor desde el 08/09/2016 hasta el 10/08/2018 y que Nicolás Valencia Bedoya tenía pleno conocimiento de su estado de gravidez al momento de la terminación de la relación laboral, sin permiso alguno del Ministerio del Trabajo; además, que nunca la afilió a seguridad social ni le pagó las prestaciones sociales teniendo como parte de su salario el auxilio de transporte.

Frente a la codemandada Marleny Albarracín Parra no se aplicó sanción alguna, pero señaló que tampoco presentó prueba que derruyera las conclusiones ya expuestas.

Finalmente, la *a quo* indicó que la confesión ficta se reafirmó con el testimonio de Diana Milena, pues en la declaración dio cuenta de la prestación personal del servicio de la demandante en tanto fueron compañeras de trabajo. Además, de ubicar allí a la demandante a partir del 2017 cuando la deponente entró a trabajar en el almacén, momento a partir del cual narró que la interesada llevaba 2 años en el almacén.

Por otro lado, la a quo señaló que la declarante también dio cuenta de los empleadores de Martha Liliana Montoya Bravo, esto es, los codemandados Nicolás Valencia Bedoya y Marleny Albarracín Parra – esposos – pues eran los que contrataban el personal, permanecían en el establecimiento de comercio, pagaban los salarios y daban las órdenes.

En relación al estado de gravidez, señaló que la declarante dio cuenta de que en una reunión en la que estaban los empleadores la demandante contó de su embarazo y mostró una prueba positiva del mismo y que con posterioridad su contrato fue terminado.

En cuanto al establecimiento de comercio, concluyó la a quo que aun cuando no se acreditó que el mismo fuera de propiedad de los codemandados Nicolás y Marleny, estos sí estaban a cargo del mismo y se comportaban como propietarios, sin que manifestaran a los trabajadores que eran simples intermediarios y que actuaban en representación de alguien más. En ese sentido, absolvió de las pretensiones a Lilia Valencia de Trujillo pues frente a ella no se acreditó la condición de empleadora ni se pretendió su condena solidaria.

Frente a las condenas, la juzgadora de primer grado señaló que no se acreditó fehacientemente el trabajo suplementario, por lo que tampoco había lugar a la reliquidación de las prestaciones sociales por dicho concepto, pero sí con la inclusión del auxilio de transporte pues a partir de la confesión ficta se acreditó que no se pagó el mismo.

Respecto al fuero de maternidad señaló que se había acreditado tanto con la confesión ficta, el testimonio y con la prueba documental – examen de laboratorio – que el empleador tenía conocimiento de dicho estado de gravidez, pero pese a ello despidió a la demandante sin autorización del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, ordenó el reintegro pues los demandados ni siquiera arrimaron prueba de la imposibilidad de tal orden. Además, los condenó a pagar la sanción equivalente a 60 días de salario. También condenó a la sanción por no consignación de cesantías, pues se acreditó la mala fe de los empleadores al despedir a la demandante en estado embarazo.

Para terminar, indicó que los demandados hicieron alusión a un cuarto demandado, pero adujo que se desconoce la presencia de este en los hechos en contienda por lo que ningún pronunciamiento realizaría al efecto.

### **3. Del recurso de apelación**

Los codemandados Nicolás y Marleny inconformes con la decisión elevaron recurso de alzada para lo cual argumentaron que se hizo alusión a Cristián Camilo Salgado Mosquera para señalar que el hito inicial comenzó con este; por lo que, aparece extraño que no se hubiera llamado al proceso ni notificara del mismo, de ahí que se haya trasgredido el debido proceso.

También refirió que se dio cuenta de que Nicolás y Marleny recibían órdenes de Lilia Valencia de Trujillo y pese a ello la juzgadora no dio aplicación al artículo 35 del C.S.T. y aplicó indebidamente los artículos 32 y 33 ibidem, pues no se determinó quién era el dueño del establecimiento de comercio y por ende, empleador de ahí que exista una falta de legitimación en la causa por pasiva pues se condenó a dos personas que trabajaron en un establecimiento de comercio que no existe, además de dársele credibilidad a una declarante que contradujo todo lo expuesto en el libelo genitor, máxime que en la sentencia se condenó por una relación laboral de 3 años, y la testigo apenas trabajó 8 meses de ahí que de ninguna forma podía realizarse la condena con dicha declaración; además de que resultaba inaudito que dicha testigo asegurara que se enteraba de todo lo que ocurría; además, señaló que no se allegó prueba documental de constancia de recibido de la prueba de embarazo.

Por otro lado, indicó que ninguna prueba dio cuenta de que Marleny Albarracín Parra diera orden alguna a la demandante; por lo que, no puede ser condenada en forma solidaria de un empleador que tampoco existe, pues no puede condenarse a unas personas que nunca han sido propietarias del establecimiento de comercio, máxime que no pueden reintegrar a la demandante a trabajar en un local que tampoco es de su propiedad.

Finalmente, insistió que se señaló a Cristián Camilo Salgado y a Lilia Valencia de Trujillo como los dueños del establecimiento de comercio cuando comenzó la relación laboral pero se terminó condenando a los codemandados que posiblemente eran empleados, todo ello en contravía del artículo 32 del C.S.T. establece los representantes del empleador sin indicar quien era ese empleador.

#### **4. Alegatos de conclusión**

Ninguna de las partes allegó alegatos pese a estar debidamente fijados.

### **CONSIDERACIONES**

#### **1. De los problemas jurídicos**

Visto el recuento anterior la Sala se plantea los siguientes:

- i).- ¿Impide la declaratoria del contrato de trabajo con un empleador que este no aparezca como propietario del establecimiento de comercio?
- ii) - ¿Se acreditó un contrato de trabajo entre las partes en contienda?

#### **2. Solución a los problemas jurídicos**

##### **2.1. Del contrato de trabajo**

##### **2.1.1. Fundamento normativo**

De conformidad con el artículo 1494 y 1495 del C.C. los contratos corresponden al concurso de voluntades de dos o más personas, a través de los cuales una de ellas se obliga para con la otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. De ahí que el C.S.T. en su artículo 22 estableciera que el contrato, en su modalidad especial de trabajo, es aquél a través del cual una persona natural se obliga con otra persona igualmente natural o jurídica a prestarle un servicio personal.

Normativa de la que se desprende que incluso desde el origen del contrato – civil - estos solo ocurren por el concurso de la voluntad de dos personas, y en la especialidad laboral, que de un lado debe ser natural y del otro, natural o jurídica.

Diferencia elemental que resulta necesaria para resaltar que el establecimiento de comercio, tal como lo dispone el artículo 515 del C.CO. es un conjunto de bienes o cosas que utiliza un comerciante para realizar los fines de su empresa. Además, prescribe el numeral 4º del artículo 516 del C.CO. que hacen parte del

establecimiento de comercio – bien mueble – sus instalaciones (local comercial) y mobiliario -.

Finalmente, y para terminar de evidenciar que el establecimiento de comercio es un bien, aparece el artículo 533 del C.CO. por medio del cual se establece que los establecimientos de comercio pueden ser dados en contrato de arrendamiento, en usufructo, en anticresis y en cualquier otra forma operativa.

### **2.1.2. Fundamento fáctico**

Se duelen los apelantes de que en el asunto *sub-examine* se omitió descubrir el propietario del establecimiento de comercio en que la demandante prestó sus servicios personales, pues dicho propietario corresponde al empleador de esta; de ahí que, según los apelantes el despacho de primer grado no podía condenar a personas naturales que nunca habían sido propietarias del establecimiento de comercio, máxime que no podía ordenarse el reintegro a un “*local*” que tampoco existe.

De entrada, fracasa la apelación de los recurrentes pues de ninguna manera la relación de trabajo se pacta con un establecimiento de comercio, ni se reintegran trabajadores a locales comerciales, pues tal como se expuso el establecimiento de comercio es un bien mueble a través del cual, el comerciante realiza sus fines, de ahí que su bien mueble esté integrado, entre otros, por el local comercial. Así, el vínculo laboral solo puede gestarse entre una persona natural que presta un servicio a favor de otra de igual naturaleza o jurídica, pero en todo caso personas de las que emana el concurso de sus voluntades.

En consecuencia, para este evento no resultaba necesario descubrir el propietario del sedicente establecimiento de comercio en el que la demandante prestó servicios, sino escudriñar qué persona natural o jurídica se benefició de tal servicio personal.

Tampoco tal relación de trabajo inexorablemente tiene que constituirse con el propietario del bien mueble en el que se haya desarrollado la actividad laboral, como suponen los apelantes, pues ya se anunció en los fundamentos normativos de esta decisión que el establecimiento de comercio como bien mueble que es, es susceptible de darse en arrendamiento, comodato, anticresis, usufructo, etc... que

supone la entrega del establecimiento a otra para su explotación ya sea para el goce, uso, pago con sus frutos, de ahí que las personas naturales con las que se declaró la existencia del contrato de trabajo bien podían tener a cualquiera de estos títulos el establecimiento de comercio.

Ahora bien, los demandados Nicolás Valencia Bedoya y Marleni Albarracín Parra al contestar la demanda únicamente se limitaron a anunciar que la demandante no les prestó servicio, más nunca reprocharon o negaron que estos no explotaran establecimiento de comercio alguno ni tampoco explicaron que lo hicieran a nombre de otra persona – Lilia Valencia de Trujillo-; por lo que, a partir de la contestación se puede inferir que sí lo hacían para ellos, negando simplemente que la demandante prestara sus servicios personales en el local comercial que integra el bien mueble; de ahí que de ninguna manera el recurso de apelación es la oportunidad procesal pertinente para alegar la presencia de terceros – Cristián Camilo Salgado Mosquera o Lilia Valencia de Trujillo- en la relación de trabajo, que implica la falta de legitimación pues debió ser una oposición desde la contestación a la demanda, bajo el alegato de una falta de legitimación por pasiva.

En el mismo sentido, tampoco puede admitirse que con el recurso de apelación se intente argumentar que apenas eran representantes de un empleador – art. 32 del C.S.T.-, o simples intermediarios – art. 35 ibidem.

Ahora bien, de admitir el argumento de reproche tendiente a afirmar que Nicolás Valencia Bedoya y Marleny Albarracín Parra eran trabajadores de Lilia Valencia de Trujillo es preciso acotar que ninguna prueba obra en el plenario como para dar cabida a tal vacilación.

Finalmente, aun cuando obra en el plenario certificado de matrícula mercantil de persona natural que correspondiente a Lilia Valencia de Trujillo como propietaria del establecimiento de comercio “*Ave Fenix Inn*” (fl. 17); establecimiento de comercio en el que se adujo en la demanda se prestaron los servicios, es preciso acotar que la realidad debe primar sobre las formas al amparo del artículo 53 de la C.N.; por lo que, de ninguna manera tal propiedad adscribe inmediatamente a dicha persona – Lilia Valencia de Trujillo – la calidad de empleadora y mucho menos exonera *ipso facto* a los otros codemandados del vínculo laboral que se reclama frente a ellos. Aspecto que se analizará en los siguientes párrafos.

## **2.2. Elementos del contrato de trabajo**

### **2.2.1. Fundamento normativo**

Ha de recordarse que los elementos esenciales que se requiere concurren para la configuración del contrato de trabajo, son: la actividad personal del trabajador, esto es, que este la realice por sí mismo, y de manera prolongada; la continua subordinación o dependencia respecto del empleador, que lo faculta para requerirle el cumplimiento de órdenes o instrucciones al empleado y la correlativa obligación de acatarlas; y, un salario en retribución del servicio (art. 23 CST).

Estos requisitos los debe acreditar el demandante, de conformidad con el art. 167 del Código General del Proceso, que se aplica por remisión del artículo 145 del C. P. del T. y de la S.S.; carga probatoria que se atenúa con la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T. a favor del trabajador, a quien le bastará con probar la prestación personal del servicio para el demandado con el propósito de dar por sentada la existencia del contrato de trabajo, de tal manera que se trasladará la carga probatoria a la parte demandada, quien deberá desvirtuar tal presunción legal criterio expuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en diferentes providencias, entre las que se encuentra la de 10/12/2018, SL5471-2018.

### **2.1.2. Confesión presunta o ficta**

De conformidad con el artículo 205 del C.G.P., aplicable al procedimiento laboral por reenvío del artículo 145 del C.P.L. y de la S.S. dispone que la inasistencia del citado a la audiencia en que se tomará su interrogatorio hará presumir ciertos los hechos susceptibles de prueba de confesión sobre los cuales versan las preguntas contenidas en el interrogatorio escrito.

### **2.1.3. Fundamento fáctico**

Ahora bien, revelado que la relación de trabajo únicamente puede ocurrir entre personas naturales, o entre una natural y una jurídica, entendiéndose que esta última no es ni el establecimiento de comercio, ni el local comercial, corresponde a la Sala desentrañar si la demandante prestó sus servicios personales a cuál de los demandados, pese a pretender un vínculo laboral con ambos.

Pretensión plural que, de entrada, resulta improcedente, pues al tenor del artículo 22 del C.S.T. el contrato de trabajo se gesta entre una “*persona natural*” con “*otra persona natural o jurídica*”, postulado que no deja lugar a dudas o interpretación diferente a que en un contrato de trabajo no existe pluralidad de sujetos en ambos extremos de la relación laboral. Entonces, desde la perspectiva del empleador, solo existe una voluntad subordinante, de ahí que el trabajador no pueda atender a dos sujetos con finalidades diferentes. Tesis que esta Colegiatura ha adoptado desde la decisión proferida el 18/11/2020, rad. 2018-00067-01. Mag. Ponente Julio César Salazar Muñoz y Mag. Integrante Ana Lucía Caicedo Calderón.

Así, descendiendo al caso en concreto el 16/06/2021 se realizó la primera parte de la audiencia del artículo 80 del C.P.L. y de la S.S. en la que debía practicarse el interrogatorio de los demandados; pero ninguno de ellos acudió a dicha audiencia; por lo que, se concedieron 3 días para su justificación, sin que así ocurriera. En consecuencia, el 24/11/2021 se aplicaron las sanciones procesales ante tal inasistencia; pero frente a Marleny Albarracín Parra y Lilia Valencia de Trujillo, aun cuando se allegó sobre cerrado con preguntas, no se aplicó ninguna sanción porque los cuestionamientos allí insertos resultaban ajenos a una confesión.

Frente a Nicolás Valencia Bedoya se tuvo por confeso que la demandante laboró a favor de este desde el 08/09/2016 y hasta el 10/08/2018, así como el horario de trabajo y que al momento de la terminación de la relación laboral el demandado tenía conocimiento del embarazo de aquella.

De ahí que a partir de dicha confesión ficta se tiene en primer lugar acreditado el contrato de trabajo entre Martha Liliana Montoya Bravo y Nicolás Valencia Bedoya, sin que este demandado arrojara prueba alguna que permitiera infirmar dicha confesión; por el contrario, obra el testimonio de **Diana Milena Marín Piedrahíta** que describió haber sido compañera de trabajo de la demandante en un almacén que se dedicaba a la venta de ropa que se llamaba Tierra Prometida Inn, pero que cambiaba constantemente de nombre. Describió que cuando llegó allí el 15 de diciembre de 2017, la demandante ya llevaba 2 años trabajando. Frente al hito final señaló que primero salió la demandante y 15 días después la testigo.

Frente a los demandados describió que fue contratada por los esposos Nicolás y Marleny, que mantenían en el almacén pues eran los dueños y recibían órdenes de forma indistinta de ambos, pero seguidamente explicó que quien la contrató fue el

demandado Nicolás Valencia Bedoya, que a su vez mantenía con el celular monitoreando el personal y quien era el que les pagaba pues asistían a su oficina para recibir el dinero. Luego, describió que nunca vio a los demandados rendir cuentas frente a otra persona. Frente a la demandante señaló que su función era registrar productos y recibir el dinero, porque el que abría y cerraba el local era otra persona, un empleado de confianza. Finalmente, describió que para el día de la firma del contrato estaba presente un abogado, pero desconoce su nombre.

Declaración que sí ofrece credibilidad a la Sala, contrario a lo propuesto en la alzada, en la medida que la declarante fue espontánea y coherente en lo narrado, pues ninguna contradicción se desprende de lo allí dicho, y su conocimiento proviene precisamente de haber sido compañera de trabajo de la demandante, que la habilita para conocer los pormenores de la relación laboral.

Confesión ficta en contra de Nicolás Valencia Bedoya y declaración de la testigo Diana Milena Marín Piedrahíta que permiten concluir que en efecto Martha Liliana Montoya Bravo prestó sus servicios personales, pero únicamente a favor de Nicolás Valencia Bedoya pues fue contratada por este para desempeñarse como cajera en un almacén de ropa, demandado que a su vez le pagaba el salario y le impartía órdenes. Ninguna prueba allegó dicho demandado para derruir la prestación personal del servicio, esto es, que diera cuenta de la independencia y autonomía de la demandante en el quehacer diario; por lo que, se confirmará la decisión de primer grado que tuvo a dicho codemandado como empleador de la demandante.

Al punto se advierte que el hito inicial no fue demostrado únicamente con la declaración de Diana Milena Marín Piedrahíta que, si bien solo pudo dar cuenta del vínculo laboral a partir del año 2017, lo cierto es que dicho extremo se acreditó con la confesión ficta que pesaba en contra de Nicolás Valencia Bedoya.

Por el contrario, frente a la demandada Marleny Albarracín Parra sí prospera la apelación pues, en primer lugar, ninguna sanción por inasistencia a rendir interrogatorio de parte aplicó la jueza. En segundo lugar, aun cuando la declarante Diana Milena Marín Piedrahíta señaló que esta demandada también impartía órdenes a la demandante, lo cierto es que del restante de su declaración se desprende que el empleador de Martha Liliana Montoya Bravo apenas es el codemandado Nicolás Valencia Bedoya, como se enunció en párrafos anteriores

pues fue a este a quien prestó personalmente el servicio. En ese sentido, se absolverá a Marleny Albarracín Parra de las pretensiones elevadas en su contra.

Finalmente, en cuanto a la imposibilidad de reintegrar a la demandante a sus labores, es preciso acotar que no importa ni el nombre del establecimiento de comercio, ni el local que haga parte de este, sino que subsista la misma actividad económica que explota el empleador, que por demás nunca negó Nicolás Valencia Bedoya dicho, en otros términos, de su apelación no se desprende que no explote actividad mercantil alguna; por lo que, subsiste la posibilidad de reintegro.

Puestas de ese modo las cosas se confirmará la decisión de primer grado frente al demandado Nicolás Valencia Bedoya, pero se absolverá a la demandada Marleny Albarracín Parra.

## **2.1. Modalidad contractual - Fuero de maternidad**

### **2.1.1. Fundamento Jurídico**

El artículo 45 del CST establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por un tiempo determinado, por duración de la obra o labor contratada, por término indefinido o por ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Por su parte, el artículo 239 *ejusdem* dispone que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia y se presume que así fue, cuando ha sido en esos tiempos y sin autorización de las autoridades competentes; por lo que, hay derecho al pago de la indemnización correspondiente a 60 días de salario, y demás indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar. Además, de conformidad con el numeral 2º del artículo 241 el despido no produce efectos.

Frente al tema, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que no son iguales los efectos de la terminación del contrato por expiración del plazo previamente acordado entre las partes con la decisión unilateral de dar por terminado el vínculo por parte del empleador, pues para que opere los efectos jurídicos del artículo 241 del CST, es necesario que se dé el despido<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> CSJ SL1486 de 2018.

Ahora bien, la Corte Constitucional en sentencia SU-075 de 2018 recordó las reglas a aplicar en eventos de terminación de contratos de trabajo mediando una condición de estabilidad laboral como es la gravidez.

Así, dicha decisión resaltó frente al contrato a término fijo que, si el empleador es concededor de dicho estado al momento de la terminación del vínculo y si la desvinculación ocurrió antes del vencimiento del contrato sin calificación de justa causa por el inspector del trabajo, entonces se da aplicación al fuero de maternidad que implica la ineficacia del despido y el reintegro laboral, además el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4791-2015 varió la anterior postura contenida en la sentencia SL3135-2015 para otorgar una cobertura más amplia a la mujer en embarazo y en ese sentido definió que si la trabajadora es desvinculada de forma previa al vencimiento del término de la etapa de embarazo y licencia de maternidad, entonces se entenderá que la vinculación laboral se mantuvo vigente y hay lugar a reconocer los salarios y prestaciones dejadas de cancelar durante el tiempo que hiciere falta para culminar el periodo de protección, y finalizado la vinculación podrá no ser renovada, sin ninguna formalidad adicional, excepto que el empleador ratifique dicha decisión con el preaviso de los 30 días.

Por el contrario, en la sentencia SL4748-2021 en el que mediaba un contrato a término fijo pero que finalizó de manera unilateral y sin justa causa, antes del vencimiento del término, entonces lo procedente es la declaratoria de ineficacia y consecuente reintegro laboral.

Por otro, la misma alta corporación en decisión SL351-2021 estableció en cuanto al conocimiento del empleador sobre el estado de gravidez de la trabajadora, que este puede ocurrir por cualquier medio probatorio, pues no existe tarifa legal al respecto, e incluso puede presumirse de un embarazo notorio, sin que se requiera el acompañamiento de certificación médica sobre su estado de embarazo y finalmente expuso la Corte que, *“Si el conocimiento patronal deriva de la información que suministra la propia trabajadora de encontrarse encinta, respaldada desde luego con el hecho cierto del embarazo acreditable posteriormente con cualquier medio probatorio, ciertamente tal noticia está revestida de la presunción de buena fe y satisface el propósito normativo de asegurar el conocimiento del obligado a cumplir la protección”*.

### **2.1.2. Fundamento Fáctico**

Se tiene acreditado a partir de la citada confesión ficta que Nicolás Valencia Bedoya tenía conocimiento del estado de embarazo de la demandante (archivo 11, exp. digital), sin que se allegara prueba que la infirmara; además, del testimonio de Diana Milena Marín Piedrahíta se desprende también tal conocimiento pues, describió que todos los empleados se reunían antes de empezar a trabajar para hacer una oración, y que en dicha ocasión estaban presentes tanto Nicolás Valencia Bedoya, como Marleny Albarracín Parra, día en que la demandante les contó a todos que estaba en embarazo e incluso tenía un documento en el que aparecía como positiva la prueba de gravidez. Además, la declarante concretó que dicha información la dio a conocer la demandante a finales de julio y le terminaron el contrato a mitad de agosto, pero adujo que nunca se supo el motivo de tal terminación.

Ahora bien, al tenor de la jurisprudencia citada, de ninguna manera se requiere prueba documental en el que conste el recibido de la prueba de embarazo como reclama el apelante, pues en este evento basta con los citados medios probatorios para dar cuenta del conocimiento requerido que da lugar a la presunción de que la terminación del contrato de trabajo de Martha Liliana Montoya Bravo ocurrió por su embarazo, que en este evento da lugar, también en los términos de la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como Suprema a su reintegro.

Frente a este último punto, y del que se duele el apelante, pues aduce no tener empleo al que reintegrar a la demandante, es preciso acotar que además de que ninguna prueba en ese sentido allegó, lo cierto es que la declarante Diana Milena Marín Piedrahíta describió que de forma concomitante a dicho testimonio, recientemente había visto al demandado Nicolás Valencia Bedoya en el mismo sitio donde la demandante y la testigo habían prestado sus servicios, solo que dicho establecimiento de comercio había cambiado de nombre, de ahí que resulte contrario a lo expuesto en la alzada.

Última circunstancia – establecimiento de comercio diferente - que de ninguna manera impide el reintegro ordenado, pues como se anunció en virtud del artículo 53 de la C.N. prima la realidad sobre las formas, de ahí que resulte indistinto si el establecimiento de comercio es de propiedad de persona distinta al demandado, pues la realidad acontecida evidencia que el servicio personal prestado fue frente a Nicolás Valencia Bedoya.

## CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, se revocará parcialmente la decisión de primera instancia en relación con Marleny Albarracín Parra para en su lugar absolverla de las pretensiones elevadas en su contra y en consecuencia se condenará en costas de primera a la demandante y a su favor; en lo demás se confirmará la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo del demandado Nicolás Valencia Bedoya ante el fracaso de la alzada.

## DECISIÓN

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

## RESUELVE

**PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE** el numeral 1º, 4º, 5º, 6º y 9º de la sentencia proferida el 24 de noviembre de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Martha Liliana Montoya Bravo** contra el **Nicolás Valencia Bedoya, Marleny Albarracín Para y Lilia Valencia de Trujillo**, para absolver a Marleny Albarracín Parra de las pretensiones elevadas en su contra.

**SEGUNDO: ADICIONAR** el numeral 2º de la sentencia apelada para ABSOLVER a Marleny Albarracín Parra de todas las pretensiones elevadas en su contra.

**TERCERO: CONDENAR** en costas de primer grado a la demandante y a favor de Marleny Albarracín Parra.

**CUARTO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada.

**QUINTO: CONDENAR** en costas de segundo grado a Nicolás Valencia Bedoya a favor de la demandante.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrada

**Aclara Voto**

Con firma electrónica al final del documento

**Firmado Por:**

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda**

**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**

**Sala 4 Laboral**

**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz**

**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**

**Sala 2 Laboral**

**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon**

**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**

**Sala 1 Laboral**

## **Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

### **Firma Con Aclaración De Voto**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**823bc074a721a7ecc31081e9e56c626f6a0c4d7baeb366e8ba64b4f17e832582**

Documento generado en 18/05/2022 07:04:25 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente**

**URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**