



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL - **SENTENCIA**
RADICACIÓN. 05 001 31 05 **017 2022 00015** 01
DEMANDANTE: MARÍA ALEJANDRA VILLANUEVA PINZÓN
DEMANDADO: AVON COLOMBIA SAS

Medellín, primero (01) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad desatar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, en contra de la sentencia proferida el 22 de septiembre de 2022, por el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Medellín.

I. ANTECEDENTES

Pretende la demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Avon de Colombia SAS, desde el 16 de noviembre de 2015 (sic), que ejerció el cargo como Gerente de Zona en Cundinamarca, tenía una asignación salarial de \$3.782.269, el empleador le notificó la decisión de terminar el contrato laboral sin justa causa el 31 de agosto de 2021 a las 7:30 am, a las 12:33 pm ella le dio a conocer su estado de embarazo, y la relación se extendió hasta la finalización de la jornada laboral de ese día, sin solicitar autorización del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, que se ordene su reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando; se condene al pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a salud, riesgos laborales y pensión, las demás acreencias laborales dejadas de percibir desde la fecha de retiro y hasta el reintegro, y la indemnización por despido en estado de

embarazo prevista en el art. 239 del CST, todo ello de manera indexada; y, en costas.

Como fundamentos fácticos relevantes, expone que celebró contrato laboral a término indefinido con Avon Colombia SAS, cuyo inicio de actividades fue el 16 de noviembre de 2015, desempeñándose como gerente zona en Cundinamarca, con un salario mensual de \$3.782.269; que prestó servicios hasta la terminación de la jornada laboral del día 31 de agosto de 2021, cuando se hizo efectiva la terminación sin justa causa por parte del empleador, notificada mediante correo electrónico remitido ese día a las 7:33 am, en el que se le indicó que su “*contrato finalizará el 31 de agosto de 2021*”, es decir, no a las 7:30 am sino a la finalización de esa jornada (5:00 pm); que presentó mareo, vómito y retraso en su ciclo menstrual, decidió realizarse una prueba de embarazo, que arrojó resultado positivo aproximado para la tercera semana de gestación; que en vigencia de la relación dio a conocer su estado de embarazo a la demandada, el 31 de agosto de 2021 a las 12:33 pm, por mensaje de WhatsApp, y mediante correo electrónico a las 12:52 pm, pero la entidad hizo caso omiso al dictamen y ordenó seguir adelante con el proceso de egreso pese a su condición; que además de entregar su puesto, realizó actividades propias de su cargo hasta las 5:00 pm de la jornada laboral del día de terminación de su contrato, como legalizaciones de las zonas a cargo como gerente cerrando su campaña número 13, que finalizó el día anterior, reunión a las 9 am con el grupo de empresarias que tenía a cargo, atendió el celular corporativo hasta que hizo entrega de él a las 5 pm, participó en reuniones corporativas en la plataforma Teams, a las 2 pm y a las 4 pm; que el empleador le canceló salario incluyendo la totalidad del día laborado 31 de agosto de 2021, y no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para su desvinculación (pág. 4 a 15, arch. 01, C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda fue admitida mediante auto del 28 de enero de 2022 ordenándose la notificación y traslado a la demandada, quien contestó en término oportuno (arch. 02, 05, C01), oponiéndose a las pretensiones, argumentando que a la demandante se le dio por terminado el contrato en forma unilateral y sin justa causa, sin conocer el estado de embarazo, porque no lo había informado, lo que hace desaparecer la presunción de que el despido obedeció a ese hecho, solo notificó su estado horas después de enterarse de la

decisión de su empleadora de dar por terminado el contrato de trabajo, recalcando que el empleador obró de buena fe y en ejercicio de las facultades que le concede la ley.

Advirtió que el contrato inició el 16 de noviembre de 2018; que minutos después de informarle la terminación a la trabajadora, se bloquearon sus correos electrónicos, y no prestó el servicio ese día, y las actividades que dice realizó estaban orientadas a cerrar el ciclo que había concluido el 30 de agosto de 2021. Propuso en su defensa las excepciones que denominó falta de causa, pago, buena fe, inexistencia de la obligación reclamada y compensación (pág. 3 a 13, arch. 04, C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 17 Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el 22 de septiembre de 2022, profirió sentencia en la que absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra y se abstuvo de imponer costas a cargo de la demandante, tras considerar que al momento de la terminación del contrato de trabajo la demandada no conocía el estado de maternidad, por lo que el despido de la demandante no fue producto de la discriminación, o en razón del estado de embarazo; que conforme a la prueba testimonial, el contrato terminó a lo sumo a las 9 am del 31 de agosto de 2021, cuando se reunió con su equipo de trabajo y les informó que terminaba su vínculo laboral.

Señaló que la protección contenida en el Código Sustantivo del Trabajo en favor de las mujeres en estado de gestación, es por la discriminación por ese estado, contra el despido por razón del embarazo; que conforme al criterio de la Corte Suprema de Justicia, no opera el fuero de maternidad si el empleador desconoce a la terminación del vínculo el estado de gravidez de la trabajadora, es decir, para que opere, como la protección es en razón a un móvil discriminatorio del estado de gravidez, debe estar enterado el empleador de esa circunstancia antes de que se termine el vínculo laboral, existiendo libertad probatoria; que la Corte Constitucional en sentencia CC T-022-2022 precisó que si el empleador no conoce del estado de gestación de la trabajadora, con independencia de si adujo o no justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Concluyó que en el caso sometido a consideración, la trabajadora acepta que fue notificada a las 7 am de la terminación de su contrato de trabajo en esa fecha, a través de reunión con la jefe de personal que le fue notificada el día 30, que tuvo una reunión con las personas de su equipo de trabajo en la que les indicó que le habían dado por terminado su contrato desde ese día, y acepta que su correo electrónico fue bloqueado a partir de las 9 am; que acorde con la carta de terminación del contrato de trabajo, del 31 de agosto de 2021, la prueba testimonial y el interrogatorio rendido por la demandante, el contrato finalizó conforme a esa comunicación notificada a las 7:30 am, a las 9 am cuando tuvo la reunión con su equipo de ventas, les informó que su contrato había terminado, y le fue bloqueado su correo electrónico, que en todo caso fue antes de que notificara su estado de gravidez a la empresa, lo que ocurrió tipo 12:30 pm; que el hecho de que se indicara que el contrato “finalizará”, no necesariamente implica que iría hasta las 5 pm, que la demandante en esa fecha ya no tenía ninguna labor; que el documento al que alude el apoderado obrante en folio 51, es básicamente ilegible, que verificado con lupa el último registro que aparece es del 29 de agosto a las 5 pm, sin que se encuentren registros realizados el 31 de enero (sic), y en aras de discusión, si la demandante hizo algunas gestiones en ese aplicativo, necesitaba entregar su puesto, lo que no significa que siga haciendo parte de la empresa; y en todo caso, al momento en el que se le comunicó la terminación del vínculo ni siquiera la demandante conocía su estado de embarazo, por lo que no es posible establecer que el despido fue discriminatorio.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La **parte demandante** solicita la revocatoria de la decisión, para que se acceda a la totalidad de las pretensiones; respecto a los documentos que adujo la juez eran ilegibles, dijo que debió inadmitirse la demanda para requerirse su aportación de nuevo, y solicitó al tribunal que requiera la copia de esos documentos y se verifique lo que contienen, así mismo la prueba de las llamadas telefónicas, porque son pruebas valiosas porque lo que se discute es si el contrato se prolongó hasta las 5 pm o si se dio por terminado a las 7 am, que se equivoca la juez cuando dice que la demandante afirma que el contrato se le terminó a las 7:30 am, cuando en todas sus respuestas fue contundente en decir que le habían terminado el contrato pero que finalizaría al terminar la jornada laboral, por lo que no hay una confesión respecto a que a las 7:30 am se terminó el vínculo. Señaló que el contrato estaba vigente cuando la

demandante puso en conocimiento de su empleador su estado de embarazo, y conforme a la sentencia SU075 de 2018, las consecuencias se dan por desvincular, no por el ánimo de terminar el contrato, y se comprobó que la desvinculación no fue a las 7:30 am sino en las horas de la tarde, cuando ya el empleador tenía conocimiento de su estado de gravidez, se prolongó hasta las 5 pm, cuando finalizó la jornada laboral de ese día, como quedó claro en la misiva.

Afirma que la protección del art. 239 del CST por fuero de maternidad nace si antes de que se desvincule a la trabajadora el empleador conocía el estado de embarazo, y la empresa conoció su estado a las 12:33 pm del 31 de agosto de 2021, mucho antes de desvincularla, entendiéndose gramaticalmente terminar el vínculo laboral, cuando efectivamente se entiende como extinguido, lo que sucedió a las 5 pm; que este hecho lo ratifica el que el empleador certificó y canceló el salario del 31 de agosto de 2021, no unas horas sino la totalidad del salario, la trabajadora además de entregar su puesto realizó actividades subordinadas a la finalización de la jornada laboral del 31 de agosto; que no solo había un canal de comunicación, el correo electrónico institucional, había un número telefónico corporativo, y solicita nuevamente al tribunal agote esa prueba ordenada en primera instancia; que los mismos testigos de la empresa aducen que había una plataforma, en la que había comunicación permanente, pero no se requirieron los documentos cuando se encontraron ilegibles por la *a quo*, para encontrar la verdad real; que los testigos informaron que las actividades que realizó la demandante ese día no eran únicamente de finalización y entrega del puesto, eran actividades propias para iniciar una campaña, tanto así que hizo actividades después del 31, como lo ratificaron los testigos.

Cuestiona la razón el porqué, si la decisión de terminar el contrato fue tomada a la terminación de la campaña del 30 de agosto de 2021, esperaron hasta el día siguiente a las 7:30 am, e indica que ello fue así porque necesitaban que la demandante prestara sus servicios ese día, no solo la entrega del puesto, sino que sabían que habían actividades que necesitaba que ella desarrollara, lo que no esperaban es que a las 12:30 pm estuviera en estado de gravidez, eso fue realmente nuevo para el empleador y la trabajadora también, sin solicitar el permiso del Ministerio cuando todavía el vínculo estaba vigente.

Dice que se está avalando una situación ilegal porque el empleador sí conocía el estado de gravidez a la desvinculación y le está violando todos sus derechos fundamentales al menor que está por nacer; que en el fallo de tutela solo se analizó si conocía o no conocía el empleador, pero el litigio estaba encaminado a analizar si la relación laboral se dio hasta las 5 pm o hasta las 7:30 am, para establecer si existió o no fuero; que la obligación de la empresa, si el vínculo realmente terminaba a las 7:30 am, era prohibirle participar en mas reuniones, y si hubieran querido terminar el vínculo a esa hora le habrían cerrado todos los canales de comunicación y habían dejado solamente la comunicación con la persona a la que le tenía que entregar el puesto de trabajo, no con otros colaboradores, como las testigos de la parte demandante, que dijeron que estuvieron con ella hasta el medio día haciendo cierres, ni participando en otras reuniones por la plataforma Teams, ni comunicándose con ella por el celular corporativo ni permitiéndole entrar a las plataformas donde le entregaban todos los informes que mencionó el despacho estaban ilegibles.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del 21 de abril de 2023 se admitió el recurso de apelación interpuesto y conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar (arch. 04, C02).

La parte actora presentó alegaciones insistiendo en que al momento de la desvinculación o terminación efectiva del contrato de trabajo el empleador si conocía el estado de embarazo de la trabajadora, que eso es lo que importa, y no si lo conocía al momento de la notificación de tal terminación; que el contrato finalizó a las 5 pm del 31 de agosto de 2021, habiendo sido notificado el embarazo a las 12:33 pm de ese día, mucho antes de la desvinculación; que luego de la notificación de la terminación ocurrida a las 7:30 am, se acreditó con las pruebas documentales y testimoniales que la trabajadora entregó su puesto, realizó actividades hasta las 5 pm, legalizaciones de las zonas a cargo como gerente, cerrando su campaña número 13 que finalizó el día anterior, se reunió a las 9 am con el grupo de empresarias que tenía a cargo, atendió el celular corporativo del que hizo entrega a la finalización de la jornada, asistió a reuniones corporativas por la plataforma Teams, a las 2 y a las 4 pm; y que, a pesar de conocer su estado de gestación antes de la desvinculación, el

empleador decidió de manera discriminatoria seguir adelante y dar por terminado el contrato, vulnerando sus derechos fundamentales y los de su hijo en gestación (arch. 08, C02).

La parte demandada solicita se confirme la decisión, reitera lo expresado en la respuesta a la demanda, en cuanto a que la sociedad finalizó el contrato de trabajo de la demandante sin conocer el estado de embarazo, por lo que desaparece la presunción de que el despido obedeció a ese estado, pues no adoptó la decisión con intención de desconocer esa garantía, ni conculcar sus derechos, menos como un acto de discriminación (arch. 06, C02).

VI. PRÁCTICA DE PRUEBA DECRETADA

Pruebas en segunda instancia.- Para la Sala, no se reúnen los presupuestos contenidos en el art. 83 del CPTSS, para acceder a las solicitudes de la parte demandante, de práctica de pruebas decretadas en primera instancia, esto es, el requerimiento a la demandada para que aporte el record de llamadas del celular corporativo entregado a la demandante durante la vigencia de la relación laboral y las pruebas documentales que allega con memorial presentado ante esta corporación el 11 de noviembre de 2022, razón por la cual se **rechaza** la petición, porque solo de manera excepcional, a petición de parte y previo a resolver la apelación, “*podrá*” el Tribunal ordenar la práctica de las pruebas decretadas en primera instancia y no practicadas “*sin culpa de la parte interesada*”, y asimismo, se podrá disponer la práctica oficiosa de los medios que estime conducentes para definir el asunto; sin embargo, ello en modo alguno puede conducir a que se supla la inactividad, negligencia o incuria de las partes, sino por el contrario a que se subsanen deficiencias que no les sean atribuibles y que permitan definir el litigio (CSJ SL1002-2015 ,CSJ SL13657-2015, CSJ SL3717-2016).

Lo anterior no ocurre en este asunto, si se tiene en cuenta que el apoderado de la parte actora no solicitó al despacho de origen, antes de iniciar la audiencia de trámite y juzgamiento, programada para llevarse a cabo a continuación de la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas, que requiriera a la demandada para que aportara el respectivo récord de llamadas, decretado a su solicitud en auto del 4 de marzo de 2022, y aun cuando no es ese el trámite regular, tal decisión fue ratificada en la citada etapa de decreto de pruebas, de

la audiencia prevista en el art. 77 del CPTSS, sin pronunciamiento alguno por la parte interesada (min. 11:57, arch. 09 C01); y, solo hasta concluir la práctica de pruebas, cuando se le dio la palabra a los apoderados para que presentaran sus alegatos de conclusión, intervino el recurrente para indicar que la parte demandada no había aportado el récord de llamadas decretado, ante lo cual la *a quo* adujo que debió requerirlo antes, pues iniciada la audiencia debía emitirse la decisión; acto seguido el apoderado interpuso recurso de reposición para que se requiriera la respuesta de la demandada, sin que se modificara por el despacho cognocente la decisión, momento en el cual el abogado manifestó expresamente que acataba lo resuelto y procedió con los alegatos (min. 1:55:51 a 1:59:02, arch. 09).

Para la Sala, no es posible establecer la ausencia de culpa de la parte interesada en la falta de práctica de la prueba, toda vez que la decisión de la *a quo* era apelable, en voces del num. 4º del art. 65 del CPTSS, conforme al cual es susceptible del referido recurso, el auto que niegue la práctica de una prueba, y en ese sentido, mostró conformidad el apoderado de la parte actora con la decisión proferida, al no interponer los recursos procedentes en contra de ella; además, no se considera que el referido récord de llamadas se torne en necesario o concluyente para resolver la apelación, razón por la cual tampoco existe mérito para decretar la práctica de dicha prueba de manera oficiosa.

Finalmente, en torno a las documentales allegadas y a los documentos “ilegibles”, por los que para el recurrente la *a quo* debió inadmitir la demanda para requerir su aportación, solicitando ahora al tribunal que requiera la copia de esos documentos para verificar su contenido, considera la sala que ninguna razón le asiste, por cuanto el responsable de solicitar y aportar las pruebas en debida forma es el interesado en hacerlas valer como tal, y en ese sentido, quien debía diligentemente verificar el adecuado estado de los documentos que por medio digital había allegado para hacerlos valer como prueba, era el apoderado interesado en ello, quien tuvo oportunidad de aportarlas de manera legible, incluso hasta el vencimiento del término para reformar la demanda, esto es, dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del término para su contestación, pero no lo hizo, ni siquiera se percató del hecho hasta que fue puesto en conocimiento por la juzgadora en las consideraciones de su decisión, pretendiendo atribuirle la responsabilidad del mismo en la sustentación del recurso, empero, para esta corporación tal carga es atribuible a quien pretende demostrar el supuesto fáctico, y cuenta con el medio probatorio para ello, la

misma que el apoderado recurrente no cumplió en su debida oportunidad, sin que haya lugar a decretar las pruebas allegadas en esta instancia, después de precluida la etapa procesal pertinente.

VII. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a desatar la alzada, de conformidad con lo previsto en el art. 66A del CPTSS, y el problema jurídico a resolver consiste en determinar si se activó en favor de la demandante la protección especial de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, ante la notificación que efectuó de su estado de embarazo al empleador, en la misma fecha pero con posterioridad a la comunicación de terminación unilateral de su contrato de trabajo, que tenía efectos a partir de ese mismo día, y en consecuencia, si el despido deviene en ineficaz por no haber sido autorizado por el Ministerio de Trabajo, y si por ello hay lugar a ordenar el reintegro pretendido, con el pago de salarios y prestaciones legales dejadas de percibir, aportes a seguridad social, así como la indemnización prevista en el art. 239 del CST.

Fuero de maternidad.- Conforme lo dispone el artículo 239 del CST, ninguna trabajadora puede ser despedida *por motivo* de embarazo o lactancia y se presume que el despido se ha efectuado en razón de esas circunstancias, cuando tiene lugar dentro del período del embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto, y sin autorización de la autoridad del trabajo, preceptiva que traslada al empleador la carga de desvirtuar la presunción, acreditando por ejemplo, que su decisión estuvo soportada en una de las justas causas establecidas en los artículos 62 y 63 del CST.

Así mismo, se tiene que la Corporación de Cierre de esta jurisdicción, ha precisado que para que opere la referida protección, es necesario que de manera oportuna se haya puesto en conocimiento del empleador el estado de gravidez o de lactante de la trabajadora, esto es, previo al despido, ya que no podría predicarse el hecho presumido respecto de quien lo ignora. En un asunto de matices análogos, respecto al que aquí se analiza, la Sala de Casación Laboral, en providencia CSJ SL7270-2015, en lo que interesa, razonó:

[...] 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, así la liquidación definitiva de prestaciones se haya efectuado de manera posterior -circunstancia que por demás, se itera, no se evidencia de la instrumental denunciada-, pues ello no desvirtúa que el rompimiento del vínculo se dio con desconocimiento de la gestación.

Corolario, el Tribunal apreció correctamente las pruebas acusadas por el recurrente.

En ese línea, al ser un hecho incuestionable que la convocada a juicio desconocía el estado de gravidez de la trabajadora, cuando procedió a su despido, se tiene que la solución jurídica aplicada por el Tribunal resulta ser la acertada, pues como se dijo en precedencia, **mientras el empleador no se encuentre enterado de tal situación, no es factible presumir que la decisión obedeció a ello.**

En efecto, acerca de la necesidad del conocimiento empresarial como exigencia legal para efectos de la protección al empleo, esto es, sobre la información que oportunamente suministra la trabajadora grávida, esta Sala de la Corte tuvo la oportunidad de pronunciarse en la CSJ SL, 28 sep. 1998, rad. 10993, reiterada en decisiones CSJ SL, 28 oct. 2002, rad. 18493, CSJ SL, 22 feb. 2007, rad. 29016 y CSJ SL, 30 ago. 2011, rad. 40283, en la cual adoctrinó:

(...) La Corte Suprema en esta ocasión precisa igualmente que en verdad para esos exclusivos fines atinentes a la protección en el empleo es indispensable el conocimiento del empleador, por cualquier medio, porque la Ley no exige tarifa legal al respecto, o incluso presumirse de un embarazo realmente notorio, sin que sea menester que la empleada esté obligada a acompañar una certificación médica sobre su estado de gravidez. 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.

Dicha necesidad de conocimiento del empleador en manera alguna puede estimarse como atentatoria de la dignidad personal o como algo excesivo, sino, por el contrario, como una carga lógica y mínima, porque tiende a preservar la eficacia de la protección, la transparencia, el derecho de defensa, y halla su fundamento en la necesidad de que el empleador obligado, conociendo los hechos, tenga el deber de respetar la especial protección en el empleo que el Estado brinda a las mujeres embarazadas, ya que solamente desde el instante en que queda advertido puede operar en sana lógica la protección estatuida en los artículos 35 de la Ley 50 de 1990 y 8º del Decreto 13 de 1967. Por tanto, pugnaría contra esos principios y contra los textos legales que los desarrollan que se imponga el pago de una indemnización, o de los demás efectos pertinentes, a alguien que terminó por justa causa un contrato que en principio debía ser calificada previamente por el Inspector de Trabajo dado un estado de embarazo que el obligado a cumplir los trámites gubernamentales ignoraba.

En síntesis, si la protección legal apoyada en la censurable discriminación en el empleo consiste en la presunción de despido por motivo de embarazo, es lógico que no puede predicarse tal propósito de quien termina el nexo jurídico con ignorancia del soporte del hecho presumido.

Entonces **tampoco resultaba viable presumir que el motivo de la finalización del contrato de trabajo obedeció al embarazo de la accionante, en tanto, en el sub lite no concurrió el requisito del conocimiento de la gestación previo al despido** y, en consecuencia, el juez de alzada tampoco incurrió en el yerro jurídico que se le enrostra. (negrillas fuera de texto).

En línea con esa decisión, en más recientes pronunciamiento, sentencia CSJ SL3072-2023, la Alta Corporación reiteró:

Ahora, para que se produzcan los efectos jurídicos derivados de las normas que ampara la protección de las mujeres en estado de embarazo, es necesarios, que se demuestre el

despido, esto es, la decisión unilateral del empleador, presumiéndose que tal decisión obedece a un acto discriminatorio por causa o debido al embarazo, y adicionalmente que el empleador tenía conocimiento del mismo tal como se expuso en la sentencia CSJ SL 19 oct. 2011, rad. 41075, así:

Ello es así, porque la protección a la maternidad, a menos que se trate de un hecho notorio, que no es el caso que ocupa la atención a la Sala, inicia desde la noticia del estado de gravidez, de modo que **no es posible entender que la decisión de despido comunicada por la empresa a la trabajadora antes de conocer la mencionada situación, le otorgue jurídicamente el fuero materno, porque mientras que el empleador no se encuentre enterado, no es factible presumir que la decisión obedeció al embarazo.**

Sobre la necesidad del conocimiento empresarial como exigencia legal para efectos de la protección en el empleo, preferentemente mediante la información que suministre oportunamente la propia trabajadora grávida, esta Sala de la Corte desde la sentencia que rememoró el Tribunal que data del 24 de septiembre de 1998 radicación 10993, reiterada en decisiones del 28 de octubre de 2002 y 22 de febrero de 2007, radicados 18493 y 29016, respectivamente, y más recientemente en la del 30 de agosto de 2011 radicación 40283, adocrinó:

“(....) La Corte Suprema en esta ocasión precisa igualmente que en verdad para esos exclusivos fines atinentes a la protección en el empleo es indispensable el conocimiento del empleador, por cualquier medio, porque la Ley no exige tarifa legal al respecto, o incluso presumirse de un embarazo realmente notorio, sin que sea menester que la empleada esté obligada a acompañar una certificación médica sobre su estado de gravidez. 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.

Dicha necesidad de conocimiento del empleador en manera alguna puede estimarse como atentatoria de la dignidad personal o como algo excesivo, sino, por el contrario, como una carga lógica y mínima, porque tiende a preservar la eficacia de la protección, la transparencia, el derecho de defensa, y halla su fundamento en la necesidad de que el empleador obligado, conociendo los hechos, tenga el deber de respetar la especial protección en el empleo que el Estado brinda a las mujeres embarazadas, ya que solamente desde el instante en que queda advertido puede operar en sana lógica la protección estatuida en los artículos 35 de la Ley 50 de 1990 y 8º del Decreto 13 de 1967. Por tanto, pugnaría contra esos principios y contra los textos legales que los desarrollan que se imponga el pago de una indemnización, o de los demás efectos pertinentes, a alguien que terminó por justa causa un contrato que en principio debía ser calificada previamente por el Inspector de Trabajo dado un estado de embarazo que el obligado a cumplir los trámites gubernamentales ignoraba.

En síntesis, si la protección legal apoyada en la censurable discriminación en el empleo consiste en la presunción de despido por motivo de embarazo, es lógico que no puede predicarse tal propósito de quien termina el nexo jurídico con ignorancia del soporte del hecho presumido”. (negrillas fuera de texto).

Finalmente, en sentencia CC SU-075-2018, la Corte Constitucional rectificó el criterio fijado desde la CC SU-070-2013, en cuanto a que si el empleador no tiene conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora al momento de la terminación del vínculo laboral, no opera la protección por fuero de maternidad, adoptando como nueva regla jurisprudencial que *“el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo”*, como lo sostenía en la providencia anterior; ello, aún tratándose de un contrato de trabajo a término indefinido, caso en el cual reiteró que *“Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con*

*independencia de que se haya aducido una justa causa, **no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada***".

En este asunto, no está en discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de noviembre de 2018, tal como se estableció en la etapa de fijación del litigio, conforme a lo manifestado por la demandante y la prueba documental allegada, que fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por el empleador el 31 de agosto de 2021, mediando el pago de una indemnización por despido, tal y como lo admitieron también las partes y da cuenta el contrato de trabajo, la liquidación de prestaciones sociales, la comunicación de terminación del vínculo sin justa causa, que se aportaron con demanda y contestación; que la notificación de la terminación del contrato se efectuó a las 7:30 am del 31 de agosto de 2021; que la demandante se enteró de su estado de embarazo a las 12:03 pm y lo notificó a su jefe, vía WhatsApp, después de las 12:33 pm de ese mismo día, es decir, con posterioridad a la notificación del despido, y desde su correo electrónico personal a las 12:52 pm; además, que la demandante interpuso acción de tutela que fue negada por cuanto el empleador no conocía su estado de embarazo al momento de comunicarle la terminación del contrato de trabajo, decisión confirmada en impugnación por no existir nexo causal entre el despido y el estado de embarazo, por lo que no podía ser considerado un acto discriminatorio (pág. 35 a 37, 43, 50 arch. 01; pág. 33, 34, 39, 42 a 44, 46 arch. 04; C01)

Lo que realmente controvierte la parte actora, es si el hecho de haberse notificado el estado de embarazo en el transcurso del día en el que previamente había recibido la comunicación de que su contrato terminaría en esa calenda, da lugar al fuero de maternidad pretendido, advirtiendo que después de la comunicación y hasta las 5 pm estuvo ejecutando actividades propias de su vinculación laboral, es decir, insiste en que la relación laboral se prolongó y estuvo vigente hasta finalizar la jornada, y por ello en el momento en que se verifica efectivamente la desvinculación, el empleador sí tenía conocimiento del estado de gravidez, y en su sentir, requería permiso del ministerio para proceder al despido; por el contrario, el empleador demandado afirma que el contrato terminó a desde la comunicación remitida a las 7:30 am, tanto así que minutos después se le bloquearon sus correos electrónicos.

Aduce el apoderado recurrente que en el interrogatorio de parte la demandante no confesó que el contrato terminó a las 7:30 am como lo afirmó la juez de conocimiento, al respecto encuentra la Sala que la *a quo* le preguntó “*a qué hora se le notificó a usted la terminación del vínculo laboral por parte de la empresa*”, a lo que respondió “*A las 7:00 de la mañana tuvimos una reunión con la jefe de personal Ana Ciro y la jefe encargada de la división, Yudy Sierra, donde ellas me informaron que durante digamos ese día se me finalizaban actividades como gerente de zona, que mi despido era sin justa causa y que me indemnizaban y que ese día iba a ser el último día que iba a laborar con Avon, en ningún momento se manifestó que iba a ser hasta las 7:30 de la mañana*”, dijo también que en la reunión le entregaron unos documentos que debía devolverlos firmados, que durante el día desarrolló las actividades normales como gerente, tuvo reuniones y realizó una reunión con su equipo de empresarias, luego debía hacer el cierre de las entregas, el consolidado de la campaña, manejó el equipo corporativo atendiendo el celular a las representantes y a las empresarias, a las 2:00 de la tarde tuvo una reunión por Teams, siguió recibiendo material y catálogos de Avon, y a las 5:00 de la tarde finalizó sus actividades y entregó el material que le había dado la empresa; que se enteró de su embarazo a las 12 del día, a las 10:00 de la mañana se fue a realizar la prueba, y su bebé nació el 8 de abril de 2022. Afirmó que su correo electrónico fue bloqueado a las 9:00 de la mañana, que le pagaron la liquidación de prestaciones sociales, y le consignaron el dinero el 15 de septiembre.

Para la Sala, de la declaración rendida por demandante, se extrae como confesión, que fue notificada de la terminación unilateral de su contrato de trabajo con justa causa en reunión sostenida a las 7:00 am del 31 de agosto de 2021, fecha de terminación, que para ese momento no tenía conocimiento de que estaba en estado de embarazo, pues ella misma se enteró de ese hecho a las 12:00 del medio día, que le bloquearon su cuenta de correo electrónico empresarial a las 9:00 am de la fecha de terminación, y le fue pagada la liquidación de prestaciones incluida la indemnización por despido, lo que resulta coherente a lo afirmado en la demanda, en la que indicó en el hecho 5 que “*El empleador notificó su decisión mediante correo electrónico remitido el 31 de agosto de 2021 a las (7:33) a.m.*”, informándole que su contrato finalizaría el mismo día, en forma unilateral; y afirmó en los hechos 7 y 8, que se realizó una prueba “*para determinar si se encontraba o no en embarazo, prueba que arrojó resultado positivo aproximado para la tercera semana de gestación*” y le dio a conocer

ese estado a la demandada el 31 de agosto de 2021 a las 12:33 pm mediante WhatsApp y por correo electrónico enviado a las 12:52 pm.

Por su parte se recibieron en el proceso declaraciones a solicitud de las partes, testigos que se mostraron contestes y coherentes y conforme al art. 221 del CGP, informaron las razones por las que les constaba lo afirmado, así:

Ana Milena Valencia Herrera, quien indicó haber prestado servicios en Avon desde noviembre de 2020 hasta agosto de 2021, como grupo de apoyo, empresarias independientes, líder de grupo. Dijo que Alejandra Villanueva era su jefe, gerente de zona en el tiempo en que ella estaba trabajando; que la última vez que tuvieron reunión de empresarias fue el 31 de agosto a las 9:00 am, que ella les comunicó en la reunión que la empresa había decidido terminar el contrato, por problemas en la zona de ventas, porque iban a unificar dos zonas, entonces ya no las iba a seguir acompañando como gerente, que como había pendientes, les dijo que ese mismo día estarían en contacto por el número personal de ella para terminar lo que había, unos catálogos que estaban por entregar y unos premios, unos incentivos que le daban a las señoras por ingresar pedido; que para el momento de la reunión no sabían que María Alejandra estaba en estado de gestación; que se enteró cuando la demandante fue a su casa a entregarle el material, los productos, después de las 12, aunque después señaló que la visita fue a las 11:00 am; que el 31 de agosto la actora terminó de visitarlas a todas y de entregarles los productos, que esa campaña terminó el 30 de agosto; dijo que tanto ella como la demandante viven en Fusagasugá, a 10 minutos de su casa.

Aleida Rocío Muñoz Ramírez, dijo que ha sido vendedora, está afiliada desde 2018 o 2019 aproximadamente, le ayudó a la gerente de zona Alejandra Villanueva a partir del 2020, y después de su salida le ayudó a la gerente que entró, Elena Ochoa, y se encontraba trabajando con la nueva gerente Fluy Lorent; que se enteró que por metas de ventas que no se lograron, terminó el contrato de trabajo de la actora, en la reunión de empresarias que tuvieron el 31 de agosto a las 9:00 am, último día que ella las acompañó, que Yudy Sierra, gerente adicional, les informó que hasta ese día ella las acompañaba; que se reunió en esa fecha sobre las 10:00 am con la demandante legalizando, que ella le ayudaba a cuadrar catálogos y cosas para las señoras, recibos de caja, pago de transporte de recursos, productos que se le debían a las señoras, que se desplazó hasta la casa de ella a hacer el acompañamiento y salir a entregar los catálogos, que la demandante salió como a las 11:00 am, cuando terminaron legalización, y la testigo se quedó terminando de organizar papelería, y cuando se fue de la casa de ella aún no había llegado, tipo 12:15 pm; que supo del estado de gestación en la tarde cuando hablaron de cómo había quedado todo; que no le consta hasta qué hora estuvo María Alejandra ejerciendo labores como gerente, ni sabe a cuántas señoras debía visitar para hacer entregas de productos y catálogos, sabe que debía ir al buzón, pero no sabe a qué hora terminó; y que ese 31 de agosto habían acabado de salir del cierre de la campaña, ese día era para dar la bienvenida a la campaña y dar las ganancias.

Yudy Sayris Duperly Sierra Hoyos, quien afirmó trabajar para Avon como gerente divisional desde noviembre de 2018, dijo que la demandante como gerente de zona fue asignada a su división, unos 15 días antes de que no trabajara más con la compañía; que el contrato de María Alejandra terminó por el proceso de optimización de la compañía buscando eficiencia, lo que produjo cambios y transformaciones de algunas zonas, entre ellas la de María Alejandra, que algunas gerentes dejaron de

trabajar con la compañía y otras quedaron a cargo de zonas más grandes por la re zonificación; que citó a la demandante por Teams a las 7:00 am del 31 de agosto de 2021, le envió la citación el día anterior, y a esa hora hizo la terminación del contrato, le indicó que la compañía estaba viviendo un proceso de optimización, y producto de eso tomó la decisión de que ella laboraba hasta ese momento con ellos; que María Alejandra se quería despedir del equipo, y lo hizo a través de una reunión que fue aproximadamente a las 9:00 am, que ella lo hizo con su correo personal porque para ese momento le tenían bloqueado el correo, no tenía acceso corporativo; que ella tenía una línea corporativa como todas las gerentes de desarrollo, la terminación del contrato fue remota porque estaban en *home office* y en el momento en que se hizo el retiro ella tenía el celular en sus manos; que no le encomendó ninguna labor ese día, acababan de cerrar campaña y debía entregar su puesto, que no hizo ningún direccionamiento de tareas, por el contrario la gerente que recibió la zona y la testigo asumieron el control de la zona, encuentro y contacto con las empresarias, coordinación de envío de material, todas las tareas de inicio de campaña; de las reuniones en las que aduce la demandante participó, dijo que hay entrenamientos que no requieren acceso corporativo y son abiertos para representantes y empresarias, no necesariamente personas con vínculo laboral con la compañía, que si participó lo hizo de manera libre y espontánea, pero no en calidad de colaboradora; que como a las dos o tres de la tarde encontró unos mensajes en los que la demandante le comentó que se acababa de enterar de que estaba en embarazo; que antes de eso no tuvo incapacidades.

Aseveró que María Alejandra no tenía que entregar material a las colaboradoras ese 31 de agosto, que le correspondía a la gerente que recibía, pues desde la notificación ya no tenía vínculo laboral; que en la reunión de terminación del contrato se conectó Ana Ciro de recursos humanos, le presentó los documentos de la liquidación, le explicó los valores, y la reunión tardó máximo media hora con la explicación, y la demandante no les hizo saber ningún percance de salud o estado de embarazo; que el 30 de agosto fue el cierre de campaña y el 31 el inicio de campaña, y como procesos típicos del primer día de campaña se hace el encuentro de empresarias, el que hizo la gerente que quedaba encargada de la zona, en su presencia, proceso que no dirigió y en el que no participó ni tuvo nada que ver María Alejandra. Dijo que la plataforma Micro Colsa es una herramienta de escaneo y de procesamiento de documentos, que le da soporte a Avon de cierre principalmente; que no estaba segura de si la demandante envió documentos de cierre por la plataforma, porque ya no estaba en cierre, que tal vez si hizo algún proceso, explica que las gerentes manejan un recurso de la compañía que se debe legalizar, que si no lo traía legalizado, ante la terminación pudo haberlo hecho, pero procesos de cierre no tenía en un día uno de campaña. Respecto a la entrega de material de la nueva campaña, dijo que le llega directamente a las empresarias, en su propia caja de pedido lo reciben, y a las gerentes les llega material para trabajarlo a lo largo de la campaña, que si como gerente se quiere regalar unos productos es algo diferente, pero no es un proceso establecido por la compañía, ni una tarea de ese día; que no tenían autorizados buzones por la compañía, ni entregas físicas de materiales, todos los procesos eran muy remotos y trabajo en casa.

Ana María Ciro Palacio, dijo trabajar con Avon desde agosto de 2019, en un rol de recursos humanos para atender la fuerza de ventas de la compañía, que a la demandante se le terminó el contrato por un proyecto de reestructuración en el que la compañía cerró varias zonas, entre ellas en la que estaba María Alejandra, por fusión de zonas, en un proceso de optimización, y tenía que salir una persona, en los últimos dos años han cerrado 20 zonas, y los criterios para ello están atados a desempeño o el número de órdenes que recibe la zona, y se deja a la persona que está en capacidad de

atender la zona más grande. Afirmó que recibió por parte del equipo administrativo comercial el 29 de junio de 2021 la notificación de las zonas a cerrar y la solicitud de terminar el 31 de agosto el contrato de María Alejandra, que primero se le notificó a su jefe inmediato, en agosto hicieron varios retiros, y finalizaron con el de María Alejandra una vez terminó la campaña; que a la demandante le notificaron la terminación del vínculo laboral sobre las 7:00 am, a través de reunión por Teams que terminó sobre las 7:30 am, y que prestaba el servicio hasta el momento de la notificación, se le compartieron los documentos que hacían parte del proceso de retiro para que los devolviera con su respectiva firma y a partir de ese momento quedaba con el vínculo totalmente disuelto; que desde el 30 de agosto la líder nacional de ventas solicitó al área de TI desactivar el correo corporativo, lo que se llevó a cabo sobre las 9:00 a 9:30 am del mismo 31 de agosto; que en esa fecha habían dos reuniones programadas en horario de la tarde para todos los colaboradores de la compañía, la invitación se envió con anterioridad para las personas que tenían correo activo, pero no era de obligatoria asistencia, y al notificarle a ella la terminación de su vínculo laboral sobre las 7:00 am no tendría por qué haberse conectado, y martes de éxito también es una convocatoria que se hace para todas las personas de la fuerza de ventas, reciben una invitación cada martes las gerentes zonales y quienes hacen parte del equipo comercial para unas reuniones de seguimiento, pero tampoco son de obligatoria asistencia, y si ya no tenía su correo corporativo no tenía como conectarse a través de la plataforma corporativa; que se enteró del estado de gestación sobre las 12:00 del día, a través de WhatsApp, la demandante le indicó que se había realizado un examen con resultado positivo y que era inesperado para ella; de la legalización de sumas de dinero para la liquidación, señaló que en el procedimiento de entrega de los documentos de retiro hay un paz y salvo, que contiene una información relacionada con el fondo fijo, que a ellas les asiste la obligación de mantener actualizada la información relacionada con la legalización de su fondo fijo, y si tenía legalizaciones pendientes tuvo que haber entregado los reportes pertinentes; que en la reunión de terminación del contrato estaba Yudy Sierra, María Alejandra y la testigo, la primera le explicó las razones de la desvinculación, y ella le hizo entrega de los documentos propios del proceso de retiro sin justa causa, sin que la demandante les hiciera saber ningún percance de salud o situación importante que la empresa debiera conocer, el estado de gestación solo lo manifestó sobre el medio día; que la terminación se realizó de manera virtual porque para ese momento todavía estaban realizando trabajo desde casa; que la política de la compañía para la terminación del contrato de un gerente de zona es hacerlo a primera hora del día siguiente al cierre, para no tener que esperar hasta la finalización de las actividades de cierre, que podía ser a las 6, 7 u 8 de la noche.

Del material probatorio reseñado, para la Sala no es posible concluir como lo hace el apoderado recurrente, que el contrato de trabajo de la demandante no terminó con la notificación de su desvinculación, ni que la expresión “*finalizará*” contenida en la comunicación de despido que le fue remitida, conllevara necesariamente a que continuaría vigente durante toda la jornada de trabajo, esto es, que culminaba a las 5:00 pm, como equivocadamente lo razona, menos aun que deba necesariamente entenderse que el haberse certificado y liquidado el contrato hasta la fecha en la que fue notificado el despido sin justa causa, constituya plena prueba de su ejecución hasta la finalización de la jornada laboral, y no parcialmente esa jornada.

Por el contrario, las afirmaciones efectuadas por las partes en la demanda y su contestación, así como por la parte demandante en el interrogatorio de parte y por las testigos en sus declaraciones, permiten a esta Corporación concluir que, a lo sumo, la señora María Alejandra fue desvinculada totalmente a las 9:00 am, cuando le fue bloqueado el correo institucional y participó en la reunión de empresarias para despedirse del equipo con el que trabajaba, como lo coligió la *a quo*, o en su defecto, hasta cuando se acredita ejecutó actividades propias de su cargo, esto es, hasta las 11:00 am, cuando terminó de realizar las legalizaciones según lo informado por la testigo Aleida Rocío Muñoz Ramírez, misma hora en la que dijo la testigo Ana Milena Valencia Herrera la visitó para entregarle material y productos.

Empero, acorde con lo informado por las mismas declarantes, se considera que tales actividades debían encontrarse ya realizadas desde el día anterior, cuando se efectuó el cierre de campaña, sin que le fuera solicitado o requerido en forma alguna por su jefe inmediata, o algún representante del empleador, la ejecución de actividades de primer día de campaña, que fue el 31 de agosto de 2021, cuando se le notificó a primera hora la terminación de su contrato, como lo sería la entrega de materiales, que en todo caso, conforme a los procesos establecidos relatados por la gerente de división Yudy Sierra, no le correspondía a la gerente de zona, salvo que quisiera regalar productos, y aun cuando las testigos de la parte actora indicaron que procedió a esa actividad y a la entrega de productos, aproximadamente a las 11:00 am, del día en que le había sido terminado su contrato de trabajo, pues tenía pendiente entregar unos catálogos y unos premios (incentivos que le daban a las señoras por ingresar su pedido), tal afirmación resulta carente de soporte, más allá de la visita relatada por la primera testigo, pues conforme al resultado de la prueba de embarazo realizada en “Cristo Rey Laboratorio Clínico”, la fecha de ingreso fue el 31/08/21 a las 11:14 am y su impresión el mismo día a las 12:03, sin que se acredite efectivamente la ejecución de ninguna actividad inherente a su cargo, con posterioridad a las 11:00 am de ese día, ni menos aún labor alguna subordinada por instrucciones u órdenes de su empleador después de las 7:30 am, cuando culminó la reunión en la que se le notificó la terminación de su contrato de trabajo.

Por otra parte, encuentra la Sala razonable la política que cuestiona de manera infundada el recurrente, respecto a la terminación del contrato a primera hora del día siguiente al cierre de campaña, y es que justamente como

lo explicó la testigo Ana María Ciro Palacio, no se terminaba el contrato de trabajo el día de cierre para que pudieran culminarse todas las actividades inherentes a esa fecha, que podían desarrollarse hasta las 6, 7 u 8:00 pm, es decir, porque se trataba de una decisión inmediata y no diferida, y por eso fue comunicada después del día en que debían culminaban esas actividades; y, no se considera menester prohibir a la ex trabajadora participar en las reuniones corporativas, máxime cuando a más de habersele notificado la terminación de su vínculo, quedó claro que su correo corporativo fue bloqueado a las 9:00 am, razón suficiente para que no asistiera a ninguna de las que habían sido programadas y a las que había sido convocada con anterioridad a su despido.

Empero, el hecho de que ella asistiera a esas reuniones por su cuenta, accediendo desde su correo electrónico personal, no deviene en la subordinación que pretende demostrar la parte actora más allá del momento en el que se terminó el contrato de trabajo, ni mucho menos en la prolongación de la vigencia del mismo, ni podría ello deducirse del uso que aduce del teléfono corporativo que devolvió por servicio de mensajería sobre las 5:00 pm, ni siquiera que terminara de registrar en la plataforma corporativa respectiva los documentos de legalización y cierre en el transcurso de ese día, actividad que debía haber concluido el día anterior, pues lo que quedó claro es que el 31 de agosto de 2021 era el primer día de la nueva campaña, en la que, con ocasión de su despido ocurrido entre las 7:00 y las 7:30 am, ya no participaría la demandante.

En conclusión, para esta Sala no es de recibo la tesis planteada por el apoderado recurrente, con la que pretende demostrar que el vínculo laboral se mantuvo con posterioridad a la notificación de su terminación efectuada el mismo día en la que se materializó, por la ejecución de algunas actividades que en todo caso solamente se acreditan de manera efectiva hasta las 11 am, pretendiendo con ello derivar el presunto conocimiento del empleador previo a la materialización de su decisión, con la consecuente protección laboral reforzada con ocasión del estado de embarazo y la prohibición de despido en ese condición, cuya notificación se dio pasadas más de 5 horas de haberse comunicado la terminación del contrato de trabajo a partir de esa misma fecha, y entregado los documentos de liquidación y paz y salvo que le requirieron firmara para culminar el proceso.

Además, resulta lógico, coherente y legal, que si la decisión de terminación del contrato de trabajo se comunicó el 31 de agosto de 2021, efectiva a partir de esa fecha, se certificara y pagaran salarios y prestaciones hasta ese día inclusive, pese a que la terminación ocurrió a las 7:30 am, puesto que en esa calenda, antes de que se le notificara la respectiva decisión, la trabajadora debía estar presta a disponer su fuerza de trabajo en favor del empleador, y si no lo hizo así, fue por la decisión de aquel de terminar el contrato de trabajo, y no por un hecho a ella imputable, razón por la cual, debía tenerse hasta ese día la vigencia del vínculo, pues en esa fecha fue que terminó y por tanto pagarse el salario y prestaciones respectivas (art. 140 CST).

En todo caso, debe advertirse que la protección o fuero de maternidad, en los términos de la normatividad que la consagra, y tal como ha sido analizado por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, opera frente al despido discriminatorio, es decir, en razón del estado de embarazo, motivación abyecta que se presume cuando se efectúa un despido de una mujer embarazada, sin embargo, para que opere tal presunción y para que pueda tenerse el despido de una mujer en estado de gestación como discriminatorio, es necesario que el empleador conozca ese hecho antes de tomar la decisión de terminación del contrato laboral y notificarla a la trabajadora, y en este caso, desde los hechos de la demanda resulta más que nítido, que la terminación del contrato de trabajo de la demandante no obedeció a su estado de embarazo, pues incluso ella misma lo desconocía para el momento en que se materializó la intención del empleador, con la reunión en la que la jefe inmediata y la encargada de recursos humanos le informaron la decisión que tomó la empresa a partir de esa fecha y le entregaron los documentos respectivos, sin que las actividades que ejecutó, la prueba de embarazo que se realizó con posterioridad, y la notificación de su resultado, permitan activar la presunción legal de despido discriminatorio y la protección foral de maternidad pretendida, pues claramente y en los términos expresados por la jurisprudencia laboral citada *“mientras el empleador no se encuentre enterado de tal situación, no es factible presumir que la decisión obedeció a ello”* y *“no es posible entender que la decisión de despido comunicada por la empresa a la trabajadora antes de conocer la mencionada situación, le otorgue jurídicamente el fuero materno, porque mientras que el empleador no se encuentre enterado, no es factible presumir que la decisión obedeció al embarazo”*.

En este asunto, sin necesidad de mayores disquisiciones, esta claro que la decisión del empleador no obedeció al estado de gravidez de la trabajadora, y en consecuencia, no opera el fuero de maternidad, como acertadamente lo concluyeron los jueces constitucionales en primera y segunda instancia, y la juez de primer grado en este proceso ordinario laboral, razón por la cual se **confirmará** la decisión recurrida.

Costas en la alzada a cargo de la parte recurrente, se fija como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente para esta anualidad.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada proferida el 22 de septiembre de 2022 por el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con lo expuesto en las consideraciones de esta decisión.

SEGUNDO: Costas en la alzada a cargo de la parte actora, como se indicó en las motivaciones.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada


DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN
Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado: https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EgpZESkuBL9KpXGjjiBM6BgBJu1vXJRF2uVUqSZblJ0MVQ?e=M9tnY4

Firmado Por:
Luz Patricia Quintero Calle
Magistrada
Sala 017 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **6e0d123e360b9f484a82b57221196b558b3465d3c64d8553fde1bce77af1f5a9**

Documento generado en 01/04/2024 02:20:03 p. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>