



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO  
Magistrada Ponente**

**SL7270-2015  
Radicación n° 46731  
Acta 16**

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de mayo de dos mil quince (2015).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 25 de marzo de 2010, en el proceso ordinario adelantado por **MARTHA YANNET NIÑO MARTÍN** contra la **FUNDACIÓN CENTRO DE INVESTIGACIÓN DOCENCIA Y CONSULTORÍA ADMINISTRATIVA - CIDCA**.

**I. ANTECEDENTES**

Con la demanda inicial, solicitó la actora que se condene a la accionada a reintegrarla al cargo que venía desempeñando, como secretaria general, por haber sido despedida cuando se encontraba en estado de embarazo. Así mismo, se imponga el pago de salarios, cesantías e intereses a las mismas, primas de servicios y vacaciones, causados desde el día en que ocurrió el despido y hasta cuando se efectuó el reintegro.

En subsidio, solicitó el pago de la indemnización de que trata el art. 239 del C.S.T., en cuantía de \$4.337.095,00, de la licencia de maternidad en suma equivalente a \$6.071.934,00; de los aportes al sistema de seguridad integral, lo que resulte probado *ultra* o *extra petita* y las costas del proceso.

Como fundamento de esos pedimentos, argumentó que laboró para la fundación accionada mediante contrato a término indefinido desde el 16 de mayo de 2001 hasta el 14 de junio de 2007, en el cargo de secretaria general; que devengó como último salario la suma de \$2.168.540; que el 14 de junio de 2007, la demandada, a través de su representante legal, dio por terminada la relación laboral sin justa causa; que para dicha época contaba aproximadamente con ocho semanas y tres días de embarazo; que al momento de su despido no le fue entregada la carta de remisión a efectos de realizarse el examen médico de retiro; que sólo hasta el 28 de junio de 2007, le comunicó al empleador acerca de su estado de gravidez, toda vez que para la data en que fue despedida

*«pasaba por un nivel de presión muy alto por parte de los directivos de dicha entidad», situación que no le permitió percatarse de su embarazo; que el cargo que desempeñaba «se encuentra vigente, es (...) necesario en la entidad Educativa, no ha sufrido modificaciones, no fue reestructurado», por lo que aún subsisten las causas que dieron origen al contrato; que la demandada pagó la liquidación de prestaciones sociales e indemnización, sólo hasta el 4 de julio de 2007, esto es, posteriormente a la fecha en que le notificó su estado; que el despido además de haber sido efectuado por causa de la gestación, lo fue sin la autorización del Inspector de Trabajo; que la pasiva no notificó su retiro a los entes del sistema de seguridad social en especial a la EPS Compensar y que dio a luz el 30 de enero de 2008 (folios 2 a 17).*

La parte accionada al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones. De sus hechos, aceptó la existencia de la relación laboral y sus extremos temporales, el cargo desempeñado por Niño Marín, su último salario devengado y la notificación que de su embarazo, efectuó el 28 de junio de 2007. Propuso como excepciones las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y pago.

En su defensa, sostuvo que la promotora del litigio informó de su gravidez sólo hasta el 28 de junio de 2007, esto es, cuando la relación laboral ya había concluido -14 de junio de la misma anualidad-, calenda para la cual, ni siquiera la demandante conocía su estado (folios 53 a 59).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Conoció de la primera instancia el Juez Veintisiete Laboral del Circuito de Bogotá, que en sentencia del 25 de agosto de 2009, absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra e impuso costas a cargo de la actora (CD N° 2).

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, confirmó la sentencia impugnada y se abstuvo de imponer costas en la alzada (CD N° 3, folios 93 a 100).

Para tal decisión, comenzó por transcribir el art. 239 del CST y apartes de la sentencia CC T-373/1998, de donde concluyó que las mujeres en estado de gravidez, gozan de una estabilidad laboral reforzada consistente en que *«su desvinculación se presume que se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia sin que mediara justa causa, por lo que el empleador queda obligado a reintegrarla a su puesto de trabajo y al pago de salarios e indemnizaciones a que hubiere lugar»*.

No obstante, luego de reproducir *in extenso* la sentencia CSJ SL, 24 sep. 1998, rad. 10.933, señaló que para que opere la aludida forma de protección de la mujer embarazada, es indispensable que ésta informe a su empleador acerca de su estado, por cualquier medio, pues

no es viable atribuirle al empleador *«que la relación laboral feneció por esa causa, toda vez que ignoraba el hecho presumido»*.

En esa línea, señaló que en el plenario se encontraba probado: (i) que la demandante laboró para la accionada, mediante contrato a término indefinido desde el 16 de mayo de 2001 hasta el 14 de junio de 2007; (ii) que el vínculo laboral terminó por decisión unilateral del empleador y sin justa causa; (iii) que mediante comunicación de fecha 28 de junio de 2004, la actora informó a la demandada acerca de su estado de gravidez y, (iv) que la entidad accionada, el 29 de junio de 2007, le manifestó a su ex trabajadora que la aludida notificación *«carece en la fecha de efecto jurídico laboral, toda vez que en el momento de su desvinculación de la F\_CIDCA usted no concia su actual estado y menos aún pudo el empleador saber de su situación de embarazo»*.

En esa perspectiva, concluyó que la demandada finalizó el vínculo laboral que la unía con la accionante, sin conocer el estado de gravidez en que ésta se encontraba.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la

decisión del *a quo* y acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación laboral consagrada en el art. 60 del D. 528/1964, que fueron replicados dentro del término de ley, y que la Corte procede a estudiar de manera conjunta, por cuanto, a pesar de enfocarse por vías distintas, denuncian similar cuerpo normativo, se valen de argumentación que se complementa y persiguen la misma finalidad.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia *«del Tribunal Superior de Cali (...) de ser violatoria de la ley sustancial por INFRACCION (sic) DIRECTA del artículo 239 del Código Sustantivo Laboral, en relación con el artículo 240 y artículo 13 de la Constitución Nacional»*.

Para su demostración, reproduce las consideraciones del fallo impugnado, luego de lo cual afirma que el Tribunal incurrió en la infracción directa de las normas acusadas, por cuanto se rebeló contra la presunción *«establecida de que fue despedida la demandante por motivo de embarazo, por lo tanto, se reveló (sic) también en contra del permiso para despedir a la demandante en el periodo de embarazo sin autorización del inspector de trabajo»*.

Indica que aunque no es materia de discusión que al momento del despido la demandante se encontraba en estado de embarazo, ni tampoco que ésta comunicó tal situación a la accionada, 15 días después de finalizar el

contrato laboral, «*se presume que el despido fue por causa o en razón del embarazo*», pues así lo ha expresado la Corte Constitucional en sentencias CC T-095 /2008 y T-069/2010.

## **VII. LA RÉPLICA**

En sustento de su oposición refiere que el censor al formular la proposición jurídica de los cargos acusó una sentencia emitida por otro Tribunal; que relacionó preceptos de naturaleza adjetiva que no guardan relación con los normas sustantivas que considera infringidas; que no cumplió con el rigor técnico de manifestar que estaba de acuerdo con los hechos que dio por demostrados el Tribunal, pese a que dirigió el cargo por la vía directa y que se limitó a transcribir la sentencia de segunda instancia y concluyó con un alegato de instancia, sin exponer en que consistió la acusada violación por la infracción directa de la norma sustancial.

## **VIII. CARGO SEGUNDO**

Acusa la sentencia del «*Tribunal Superior de Cali, Sala Laboral, por violación indirecta por aplicación indebida*» del mismo elenco normativo acusado en el cargo anterior.

Expresa que la anterior transgresión de la ley se presentó, por haber cometido el Tribunal los siguientes errores evidentes de hecho:

1) *No dar por demostrado estándolo, que la demandante para la fecha de la comunicación por parte del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, el 14 de junio de 2007 la actora se encontraba en estado de embarazo de 8 semanas 3 días.*

2) *No dar por demostrado estándolo, que para la fecha de la notificación de la demandante de su estado de embarazo, el 28 de junio de 2007, la empresa no había cancelado aun (sic) las prestaciones sociales a la actora.*

Como pruebas o piezas procesales mal apreciadas relacionó las siguientes:

*El Tribunal apreció equivocadamente los documentos a folios 20, 26, 31 y 55, aunque de esto dedujo haber existido una relación laboral entre la actora y la demandada, desde el 16 de mayo de 2001 hasta el 14 de junio de 2007, fecha en que dio por terminado el contrato laboral sin justa causa esta última, y que para la misma fecha se encontraba en estado de embarazo de 8 semanas 3 días.*

Para su demostración, señala que debido a la apreciación errada de los anteriores documentos, el Tribunal «no dio aplicación a la presunción del estado de embarazo» y «que aunque la empresa aún no había cancelado las prestaciones sociales a la demandante, sino hasta el 4 de julio de 2007, la accionada ya tenía conocimiento del estado de embarazo de la actora».

## **IX. LA RÉPLICA**

Refiere el opositor que el casacionista incurrió en el mismo error del cargo primero, en cuanto que, al formular la proposición jurídica del cargo, ataca una sentencia equivocada. Así mismo, afirma que el recurrente omitió singularizar cada una de las pruebas acusadas como erróneamente apreciadas y solo realiza una «mención global de

*lo que presumiblemente demuestra» y que no precisó cuáles fueron los errores de valoración en que incurrió el juzgador respecto a cada uno de ellos, pues el recurrente se limitó a «manifestar su personal criterio sobre lo que ellos prueba[n] como si fuera una alegación de instancia».*

## **X. CONSIDERACIONES**

Sea lo primero advertir que aunque la demanda que sustenta el recurso extraordinario de casación no es propiamente un modelo a seguir, lo cierto es que examinada en su integridad, se tiene que reúne las exigencias requeridas, por lo que los eventuales desatinos en que incurre el censor pueden ser superados por la Corte en virtud de lo dispuesto en el art. 51 del D. 2651/1991, adoptado como legislación permanente por el art. 162 de la L. 446/1998.

Así, se tiene que el Tribunal para prohiar el fallo absolutorio del *a quo*, si bien reconoció la presunción legal contemplada en el art. 239 del CST, subrogado por el art. 35 de la L. 50/1990, estimó que la misma no había operado en este asunto, por cuanto halló demostrado que la demandada finalizó el vínculo laboral que la unía con la accionante sin conocer el estado de gravidez en que ésta se encontraba, pues incluso, la misma actora reconoció que se enteró de su embarazo e informó acerca de ello, solo hasta después de la terminación del contrato de trabajo.

Por el contrario, los cargos apuntan a demostrar, el primero por la senda directa, que el *ad quem* desconoció la presunción legal contenida en la norma precitada, conforme la cual, debió prever que la actora fue despedida por motivo de su estado de embarazo; y el segundo, dirigido por la vía fáctica, que para la fecha de terminación del vínculo, la demandante contaba con más de 8 semanas de embarazo y que cuando ésta notificó de tal situación a la empresa accionada, aún no le había sido entregada la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Pues bien, en aras de evacuar metodológicamente los planteamientos esbozados por el censor, la Sala comienza con el análisis objetivo de los medios de convicción que éste denuncia.

Así las cosas, sea lo primero señalar que no existió deficiencia probatoria alguna por parte del juez de apelaciones, al apreciar los documentos obrantes a folios 20, 26, 31 y 55, -que en su orden corresponden, a la comunicación calendada 26 de junio de 2007, suscrita por la actora y dirigida a la accionada, a través de la cual le informa su estado de gravidez; la respuesta dada a dicha comunicación por parte de la convocada a juicio; la carta de terminación de la relación laboral de fecha 14 de junio de 2007 y el escrito de contestación de la demanda-, si se tiene en cuenta que los textos de dichos documentos no contienen inferencias diferentes a las que constituyeron los pilares fácticos del fallo fustigado.

En efecto, tal como quedó señalado en el devenir procesal, el Tribunal halló demostrado: (i) que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes, obedeció a la decisión unilateral y sin justa causa del empleador, a partir del 14 de junio de 2007; (ii) que posteriormente, la actora notificó su estado de embarazo, mediante misiva de fecha «26 de junio» de ese mismo año, y (iii) que la accionada a través de la comunicación adiada 29 de junio de 2007, le informó a la demandante que su comunicación carecía de «efecto jurídico laboral» .

Luego, dichos documentos antes que restarle fuerza a la sentencia recurrida, lo que hacen es investirla de legalidad, pues los mismos ponen en evidencia que el estado de embarazo de la accionante a la fecha de la terminación del vínculo laboral, no solo era desconocido por la fundación demandada, sino también por la misma demandante.

Ahora bien, se duele el censor de que el Tribunal no dio por demostrado que la liquidación definitiva de prestaciones sociales se efectuó de manera posterior a la data en que la activa comunicó su gravidez. Al respecto, es de advertir que, no obstante las pruebas denunciadas no dan cuenta de ello, lo cierto es que de verificarse tal situación, la misma resultaría inane a los fines pretendidos por el censor, pues los efectos de la decisión de dar por terminado el contrato laboral, permanecieron inalterables.

Lo anterior, por cuanto 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 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 8° 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.

Por consiguiente, los cargos no prosperan

Las costas del recurso extraordinario, por virtud de que la acusación no salió avante y hubo réplica, serán a cargo de la parte demandante recurrente. Se fija como agencias en derecho, la suma de tres millones doscientos cincuenta mil pesos (\$3.250.000,00) m/cte., que se incluirá en la liquidación que para tal efecto practique la Secretaría.

## **XI. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 25 de marzo de 2010, en el proceso ordinario laboral adelantado por **MARTHA YANNET NIÑO MARTÍN** contra la **FUNDACIÓN CENTRO DE INVESTIGACIÓN DOCENCIA Y CONSULTORÍA ADMINISTRATIVA CIDCA**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

Presidenta de Sala

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN**

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**