



SENTENCIA LABORAL DE SEGUNDA INSTANCIA

Aprobada en Sala de la fecha

Quibdó, veintiséis (26) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

MAGISTRADA PONENTE: DOCTORA LUZ EDITH DÍAZ URRUTIA

RADICADO	27001-31-05-002-2020-00039-01
PROCESO	ORDINARIO LABORAL - CONSULTA SENTENCIA
DEMANDANTE	RONNIE OLIVA DÍEZ SALAZAR
DEMANDADOS	SUMIMEDICAL S.A.S
PROCEDENCIA	JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE QUIBDÓ
DECISIÓN	CONFIRMA

I.- ASUNTO A DECIDIR

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 15-1 del Decreto Legislativo 806 de junio 4 de 2020, vencido el término de traslado para alegar, profiere la Sala sentencia escrita, mediante la cual se decide el grado jurisdiccional de **consulta** de la sentencia No. 070 del 28 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó, dentro del proceso en referencia.

II.- ANTECEDENTES

HECHOS. - De la demanda presentada el 26 de febrero de 2020, se resumen así:

1. La señora RONNIE OLIVA DÍEZ SALAZAR, con cédula de ciudadanía No. 35.892.555 prestó sus servicios a la Sociedad SUMIMEDICAL S. A. S. NIT 900033371-4, como Coordinadora de red y sede, desde el 23 de noviembre de 2017 hasta el 24 de abril de 2019, fecha en que sin justa causa fue despedida, sin que la necesidad del servicio dejara de existir. Siendo el último salario la suma de cuatro millones de pesos (4.000.000) m/cte.
2. Que en el año 2018 resultó en embarazo con complicaciones como lo demuestra certificado de incapacidad de la Nueva EPS S. A.
3. Reveló que aunque los contratos eran a término fijo, en la ejecución de los mismos se materializó una verdadera relación laboral; habida consideración que se configuraron los tres elementos del contrato de trabajo. Lo anterior dado que la Coordinadora cumplía horario, estaba subordinada y recibía un salario por sus servicios.
4. Manifestó que la Sociedad Sumimedical el 5 de septiembre de 2018 notificó por medio de un preaviso de la terminación del contrato, teniendo en cuenta que estaba en estado de embarazo.
5. Señaló que para el día 16 de abril del año 2019, estando en licencia de



maternidad, siendo las 11:39 a. m., se comunicó por vía telefónica la doctora PAOLA FONSECA, manifestándole que no se presentará el 24 de abril de 2019, fecha que era de ingreso a las labores, debido a que el contrato se daba por terminado según lo señalado en el preaviso del 5 de septiembre de 2018.

6. Agregó que mientras se encontraba en incapacidad por la complejidad del embarazo, seguía la entidad mandándole por correo electrónico trabajos, aduciendo que la encargada de cumplir con la licencia o incapacidad no realizaba los trabajos encomendados y ella si podía llevarlo a cabo.
7. Que la SOCIEDAD SUMIMEDICAL, en su afán de despedir a la señora RONNIE OLIVA DÍEZ SALAZAR, estando en incapacidad, la dejó sin una estabilidad laboral y protección del menor recién nacido, además de adeudarle la indemnización por despido sin justa causa, el tiempo faltante para terminación de la relación laboral del periodo comprendido entre el 23 de noviembre de 2017 al 24 de abril de 2019 y las demás que de acuerdo a las funciones extras y ultrapetita que tiene el juez benefician sus intereses.
8. A sí mismo se le notifica de un proceso disciplinario, sin tener en cuenta que la Sociedad SUMIMEDICAL no cuenta con un reglamento interno de trabajo, el cual se puede determinar como una persecución y esto conlleva a la terminación de contrato, sin respetar las normas vigentes que protegen a una mujer en estado de embarazo.

PRETENSIONES – La accionante pretende que se profieran las siguientes declaraciones y condenas:

1. Que entre la Sociedad SUMIMEDICAL S. A. S. y la señora RONNIE OLIVA DÍEZ SALAZAR existió un contrato laboral a término fijo, desde el 23 de noviembre de 2017 hasta el 24 de abril de 2019, realizando labores propias asignadas por la SOCIEDAD SUMIMEDICAL S. A. S.
2. Que la demandada debe pagar los siguientes emolumentos de los años 2019:

Días faltantes para la terminación del contrato de trabajo por despido injusto=salario $4000.000/30=133.333$, días faltantes 213 = $133.333 \times 213 = 28.399.929$.

Indemnización por despido injusto = salario $4.000.000/30=133.333$ hasta por 24 meses 720 días, = $133.333 \times 720 = 95.999.760$, hasta que se haga efectivo el pago.
3. Que tiene derecho a reliquidación de su liquidación (sic) con todos los conceptos, incluyendo la indemnización a que tiene derecho.
4. Que la empresa debe pagar la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del C. S. T., por no haber cancelado a la terminación del contrato los salarios y prestaciones debidas y que la sentencia debe extenderse hasta el momento en que se haga efectivo el pago.



5. Que de acuerdo a las facultades que tienen los jueces, se hagan las declaraciones ultra y extrapetita que se consideren necesarias para amparar sus derechos.
6. Que los demandados deben pagar las costas y agencias en derecho del presente proceso.

ACTUACIÓN PROCESAL.- Mediante auto interlocutorio No. 239 del 14 de julio de 2020, fue admitida la demanda en contra de SUMIMEDICAL S. A. S.; con auto No. 385 del 16 septiembre de 2020, se tuvo por contestada la demanda; se celebró la audiencia respectiva el día 28 de septiembre 2020.

PRONUNCIAMIENTO DE LAS DEMANDADAS

SUMIMEDICAL - Invocó la prescripción de los derechos laborales reclamados, por haber transcurrido tres (3) años sin reclamo, además propuso las siguientes excepciones de mérito, prescripción, falta de causa, buena fe, inexistencia de fuero estabilidad laboral reforzada, pago, falta de despido.

ACERVO PROBATORIO. - Obran los documentos vistos a folio 16 a 47 del expediente e interrogatorio de parte recepcionado a las señoras RONNIE OLIVA DÍEZ SALAZAR; así mismo los testimonios de LUZ MARY BENITEZ RESTREPO, PAOLA FONSECA DÍAZ, WENDY JOHANA GUERRERO ROA.

III.- PROVIDENCIA MATERIA DE IMPUGNACIÓN

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó, en **sentencia No. 070**, proferida el 28 de septiembre de 2020, **negó las pretensiones de la demanda**.

Consideró la primera instancia, que la parte demandada no vulneró la estabilidad laboral intermedia a la cual era acreedora la demandante, debido al modo de vinculación laboral, teniendo en cuenta que la parte demandada preavisó en debido tiempo sobre la terminación del contrato de trabajo de la demandante, y además garantizó la vigencia del contrato de trabajo hasta la expiración de la licencia de maternidad concedida, toda vez que dicho contrato expiraba el 22 de noviembre de 2018, pero se mantuvo el mismo hasta el 24 de abril de 2019.

IV. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto de fecha 20 de noviembre de 2020, se asumió el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de primera instancia. Vencido el término de traslado de que trata el artículo 15-1 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, las partes no presentaron alegatos de conclusión.

V.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

COMPETENCIA. - Esta Sala es competente para decidir el grado jurisdiccional de **CONSULTA**, de conformidad con lo establecido en el artículo 15, literal B, numeral 3 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.



PROBLEMA JURÍDICO. - Radica en determinar si fue acertada la sentencia de primera instancia en cuanto negó las pretensiones de la demanda, o si hay lugar a su revocatoria y acoger las súplicas presentadas.

PREMISA NORMATIVA y JURISPRUDENCIAL. -

CONTRATO A TÉRMINO FIJO.- Como su nombre lo indica tiene una duración limitada y para su terminación, se debe manifestar mínimo con 30 días de antelación el deseo de no prorrogarlo. En ese sentido, el artículo 46 del CST, en lo pertinente establece:

"CONTRATO A TÉRMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1.- Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

(...)"

PROHIBICIÓN DE DESPIDO.- El artículo 239 del CST, en la parte que atañe al caso objeto de estudio, dispone:

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

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

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

(...)"

Esta norma, armonizada con los artículos subsiguientes 240 y 241 del CST, establecen una protección en favor de la trabajadora en embarazo y lactancia, al señalar que no podrá ser despedida durante el embarazo y los tres (3) meses posteriores al parto, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, presumiéndose la existencia de un actuar arbitrario y discriminatorio de la mujer, cuando el despido acontece en ese lapso, sin autorización alguna.

Sobre el particular, la CSJ, en SL4057-2018. Radicación 57078¹, precisó:

De las disposiciones señaladas se infiere que el despido de una trabajadora que se materialice durante el periodo de gestación y durante los tres meses posteriores al parto se presume discriminatorio por causa o por razón del embarazo si no cuenta con la autorización del inspector de trabajo, protección que está reforzada con las previsiones de los artículos 240 y 241 del CST, cuya finalidad no es otra que procurar la erradicación de los tratos arbitrarios de los empleadores por la especial condición de la mujer cuando se encuentra en referido estado, así como la de «otorgar un apoyo mínimo en el ámbito laboral, durante el embarazo y en el lapso que transcurre

¹ MP DR Ernesto Forero Vargas



con posterioridad al parto -licencia de maternidad-, consistente en la prohibición de que la trabajadora sea despedida durante dicho interregno y, con ocasión de ello» (CSJ SL1319-2018).

Ahora bien, durante el periodo subsiguiente al primer trimestre posterior al parto, subsiste la protección referida, sin embargo, la carga de la prueba se invierte, toda vez que cuando la terminación del contrato o el despido de la trabajadora en lactancia, se produzca después de los tres meses, no opera la presunción, por lo que le corresponderá a la demandante demostrar que el despido se produjo con ocasión o motivo de su estado de lactancia.

5

En la reseñada SL 4057, se anotó:

“Ahora, con relación a la posibilidad de finalizar el contrato de trabajo con posterioridad al vencimiento de los tres primeros meses siguientes al nacimiento, conforme las previsiones del inciso 1º del artículo 239 del CST, la Sala ha sido reiterativa en señalar que, durante el segundo trimestre ulterior al alumbramiento, permanece vigente la protección a la trabajadora lactante, lo que ocurre es que durante dicho lapso la regla sucedánea de la carga de la prueba se rige por los lineamientos generales previstos en el artículo 177 del CPC, hoy 167 del CGP, y, en estas condiciones, a la demandante le corresponde probar que su despido ocurrió por razón de su lactancia, pues la presunción solo opera a favor de la trabajadora durante los tres meses iniciales ulteriores al parto.”

Lo anterior se fundamenta en que la protección a la madre en estado de lactancia tiene como finalidad garantizar la estabilidad y continuidad de la relación laboral, impidiéndole al empleador, durante los meses 4, 5 y 6, posteriores al alumbramiento, terminar el vínculo por el mero hecho de la condición de trabajadora lactante, lo cual da lugar a la reinstalación en los mismos términos y condiciones en que se hallaba para el momento del despido. Sin embargo, cuando la finalización del vínculo opera en esos meses a la trabajadora lactante le corresponde acreditar los móviles por los que ocurrió.”

Es importante también traer a colación la SL3535-2015, radicación No. 38239², de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que concluye que en el ámbito de los contratos de trabajo a término fijo, la finalización del vínculo por la expiración del plazo fijo pactado debe postergarse mientras dure el embarazo de la trabajadora y por el término de la licencia de maternidad posparto. Culminado ese lapso, si la intención no es la de prorrogarla, la vinculación debe fenecer sin formalidades adicionales.

Sobre este tópico la SL de la CSJ abordó la protección a la maternidad en el caso del vencimiento de los contratos a términos fijo, plasmando lo siguiente:

“La protección a la maternidad como un objetivo de interés superior.

A la par de lo anterior, la Sala ha reconocido que la protección a la maternidad en el trabajo constituye uno de los pilares básicos de nuestro ordenamiento jurídico. En tal sentido, el artículo 43 de la Constitución Política establece que «...La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.»

Al compás de dicho mandato, en el ámbito internacional existen reglas expresas de protección a la maternidad que hacen parte integral de nuestro ordenamiento jurídico. Tal es el caso, entre

² M.P. Drs RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO / ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN



otros, del artículo 25.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que establece que «...La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales...»; el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que dispone que «...Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.»; y el artículo 6.2 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que indica que los Estados deben adoptar medidas encaminadas a «...que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo...»

6

Dentro de los estándares normativos de la Organización Internacional del Trabajo también se puede resaltar el artículo 4 del Convenio 103, ratificado por Colombia, que dispone que «...será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.»

Todas las anteriores disposiciones tienen un correlato efectivo en la legislación, de lo que son ejemplo los artículos 33 de la Ley 50 de 1990, que dispone que «...la maternidad gozará de protección especial del Estado...»; el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, que prohíbe el despido de trabajadoras por razón de su estado de embarazo o lactancia; el artículo 240 de la misma obra, que impone una autorización del Inspector del Trabajo, previa al despido; y el artículo 241 ibídem, que establece la ineficacia del despido durante los descansos remunerados.

Una necesaria armonización entre la libertad contractual y la protección a la maternidad.

Como ya se ha dicho, tradicionalmente se ha considerado que las normas legales protectoras de la maternidad mantienen como supuesto de hecho relevante el «...despido...», de manera que no son aplicables cuando lo que ocurre es un «...fenecimiento del plazo pactado en el contrato a término fijo...», por virtud, entre otras, de la legítima libertad del empleador para convenir la modalidad contractual con la trabajadora, y de las previsiones legales que justifican su expiración en un determinado plazo.

Sin embargo, la Sala no es ajena a que la protección de la maternidad en el ámbito de las relaciones laborales debe poder perseguirse, aún en vigencia de estas modalidades contractuales legítimas, como la del contrato a término fijo. Ello más aún cuando el artículo 25 de la Constitución Política dispone que «...el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado...» Por lo mismo, las garantías propias de la legislación para la maternidad en el trabajo no deberían encontrar límites absolutos en función del diseño de las modalidades del contrato de trabajo, por lo que resulta indispensable una armonización de las dos categorías.

En ese sentido, una nueva lectura del tema impone a la Sala la búsqueda de fórmulas en las que se rescate la validez y vigencia de las modalidades contractuales, de manera que no se desconozca o se desfigure abiertamente la configuración legislativa en torno al tema, pero se garanticen estándares mínimos de protección para las trabajadoras en estado de embarazo. En otros términos, resulta necesario armonizar la filosofía del contrato a término fijo con la especial protección a la maternidad, a través de la fórmula que se ajuste de la mejor manera posible a la integridad del ordenamiento jurídico.

Y esa fórmula, en consideración de la Sala, se construye a partir del establecimiento de una modalidad de protección intermedia, que no resquebraje o desconozca el diseño contractual del derecho legislado, pero que permita un estándar de protección para las mujeres en estado de embarazo, similar al que les otorga la ley en las modalidades de contratos a término indefinido

En tales condiciones, la modalidad de protección intermedia que la Corte encuentra más adecuada, es que se garantice la vigencia del contrato de trabajo a término fijo durante el período de embarazo y por el término de la licencia de maternidad, en cada caso particular.



que es un lapso prudencial, razonable y acoplado a las especiales realidades devenidas del embarazo.

Para tales efectos se debe tener en cuenta que la licencia de maternidad, establecida como un derecho al descanso en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1468 de 2011, equivale a 14 semanas de descanso remunerado, de las cuales, por regla general, 2 se deben disfrutar con anterioridad al parto y 12 con posterioridad a dicho suceso. Por excepción, la trabajadora puede trasladar una semana de la licencia preparto a la licencia posparto, de manera que con posterioridad al alumbramiento disfrutaría de 13 semanas. También por excepción, en caso de niños prematuros, se debe tener en cuenta «...la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley...» y en el caso de parto múltiple, se debe tener en cuenta lo previsto para niños prematuros y «...ampliando la licencia en dos (2) semanas más.» La duración de la licencia, de acuerdo con lo anterior, no es definitiva y depende de la situación concretada de cada trabajadora.

De acuerdo con lo dicho, para la Sala, en vigencia de contratos de trabajo a término fijo, en los que sobrevenga la culminación del plazo fijo pactado, el empleador debe garantizar la vigencia del contrato de trabajo, mientras la trabajadora está embarazada y por el término de la licencia de maternidad posparto, en cada caso particular, como una modalidad de protección especial a la maternidad.

La anterior posición de la Sala no es ajena a la jurisprudencia constitucional reconstruida en la sentencia de la Corte Constitucional **SU 070 de 2013**, según la cual, en vigencia de contratos de trabajo a término fijo de una trabajadora embarazada, en cuyo ámbito se alega la expiración del plazo fijo pactado, es posible la extensión del contrato de trabajo «...por lo menos durante el periodo del Radicación n° 38239 25 embarazo y los tres meses posteriores ...», por virtud del deber de solidaridad que resulta predicable de los empleadores y con el ánimo de garantizar un ingreso económico suficiente a la madre, su protección en el sistema de seguridad social y resguardar los derechos del recién nacido. No obstante, en consideración de esta Sala, como ya se dijo, el lapso de protección más adecuado es el que coincide con el término del embarazo y de la licencia de maternidad posparto.

Con todo, vale la pena aclarar que, a pesar de la modalidad de estabilidad especial por maternidad, el contrato de trabajo a término fijo no puede perder su esencia temporal, de manera que se mantiene vigente únicamente por el tiempo necesario para darle protección adecuada a la maternidad. Por lo mismo, si dentro de ese periodo de estabilidad especial, durante el embarazo y por el término de la licencia de maternidad posparto, se ha hecho uso del preaviso establecido en la ley para el fenecimiento del plazo fijo pactado, el contrato se mantendrá por el tiempo que faltare para cumplirse el término de protección, vencido el cual fenecerá la vinculación sin formalidades adicionales"/subrayas y negrillas de la Sala)

ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO. - En el caso que se estudia por vía de **CONSULTA**, está probado lo siguiente:

- (i) Que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término fijo de un año, con fecha de vigencia del 23 de noviembre de 2017 hasta el 22 de noviembre de 2018.
- (ii) Que para el año 2018 la demandante se encontraba en estado de embarazo y en virtud de ello, en su momento se le concedió licencia de maternidad la que venció el 24 de abril del año 2019, así lo afirma la demandante y se establece en el escrito presentado por esta ante SUMIMEDICAL.
- (iii) Que la demandada para el 5 de septiembre de 2018 le informó a la actora que su contrato se daba por terminado por vencimiento del término pactado (22 de noviembre de 2018) y que el efecto de la terminación se aplazaba o se suspendía hasta el día siguiente en que terminara la licencia de maternidad, (24 de abril de 2019).
- (iv) Con las declaraciones de Luz Mary Benítez Restrepo, Coordinadora de Nómina y Seguridad Social de Sumimedical y de la señora Paola Isabel



Fonseca Díaz, Directora de talento humano de la misma empresa, quedó acreditado que a la demandante le fueron canceladas la totalidad de las prestaciones sociales correspondientes a los años 2017, 2018 y la liquidación final del año 2019, situación que es corroborada por la misma demandante en el interrogatorio de parte.

El aspecto en discusión radica en determinar si la desvinculación de la actora se dio de manera unilateral, así mismo si se hizo con desconocimiento de la protección a la maternidad.

8

1.- Conforme a la prueba obrante en el proceso, acorde a lo establecido en el CST y lo decantado por la jurisprudencia, es innegable que el contrato de trabajo a término fijo, no finalizó en forma unilateral, sino que por la modalidad contractual escogida por las partes, es concluyente que al emitirse el preaviso de no prórroga por parte del empleador, para la calenda de septiembre de 5 de 2018, hecho probado, la finalización del vínculo laboral se suscitó por vencimiento del plazo o término fijo pactado.

En efecto, pues conforme lo ha reiterado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia³, *a diferencia de los contratos de trabajo a término indefinido, en los pactados a término fijo la condición extintiva se concibe desde el mismo instante en el que los contratantes han celebrado el acuerdo de voluntades, pues convienen las condiciones de su vinculación y fijan de forma clara e inequívoca el término de duración de la relación, de manera que esa manifestación de voluntad surte efectos a partir de la suscripción del contrato. Es por ello que la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de ponerle fin a un vínculo contractual, previsto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990.*

2.- Respecto a la protección a la maternidad, que acorde a lo previsto en la ley, los convenios, bloque de constitucionalidad y lo desarrollado por la jurisprudencia, se dispensa a la trabajadora durante los nueve meses de su estado de gravidez y durante el periodo de lactancia, es dable anotar que el acervo probatorio recaudado informa que, atendiendo a la presunción señalada en el artículo 249 del CST, el empleador garantizó la estabilidad laboral reforzada de la actora, trabajadora en estado de embarazo, a pesar del vencimiento del plazo fijo acordado, extendiendo la duración del contrato a término fijo hasta el vencimiento de la licencia de maternidad, acogiendo de esa forma los lineamientos de razonabilidad que ha trazado la jurisprudencia, en aras de no desconocer la garantía de protección que cubre a la mujer en estado de embarazo.

Siendo del caso precisar además, atendiendo a la carga de la prueba que se trasladó a la demandante, habida cuenta que la terminación del contrato a término fijo se suscitó después de vencida la licencia de maternidad, que la parte actora no acreditó dentro de este proceso que la finalización del contrato laboral haya tenido como causa su estado de maternidad y lactancia.

³ SL3535-2015 Radicación No. 38239. M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO



Sobre este tema, en la sentencia citada la Corte precisó que las garantías que se establecen legalmente en el Código Sustantivo del Trabajo, para proteger la maternidad de las trabajadoras, no pueden extenderse inapropiadamente a aquellos casos en los que la desvinculación de las mismas no se da como consecuencia de un despido, sino de una modalidad legal de terminación del contrato de trabajo a término fijo, como el vencimiento del plazo fijo pactado. Ha dicho la Sala en ese sentido que:

Aun cuando las mujeres en estado de embarazo, o en periodo de lactancia, merecen especial protección del Estado, y que en muchas oportunidades los empleadores, motivados por su situación, desconocen abruptamente sus derechos, lo cierto es que tal razón no puede servir de argumento para desdibujar la figura del contrato a término fijo, cuando, como en este caso, las partes conocían de antemano tal circunstancia y la aceptaron con las consecuencias que ello acarrea.

En tal sentido, no se encuentra acreditado que la terminación del vínculo obedeciera a una decisión unilateral e injusta del demandado, sino, se reitera, a una consecuencia contractual y por ello no es viable acceder a las indemnizaciones pretendidas, ni al pago de la licencia de maternidad. CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502.

Se itera, en este caso concreto la terminación del contrato no equivale a un despido injusto, sino a la expiración del plazo fijo pactado, y de conformidad con el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, dicha terminación se prorrogó hasta cuando venció la licencia de maternidad posparto de la demandante, precisamente, para garantizar la estabilidad laboral reforzada intermedia fijada por la jurisprudencia, además, se le notificó el preaviso de terminación de la relación laboral, conforme lo exige la ley.

En ese sentido la Sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL2228-2019 reiteró que, *“a pesar de la modalidad de estabilidad especial por maternidad, el contrato de trabajo a término fijo no puede perder su esencia temporal, de manera que se mantiene vigente únicamente por el tiempo necesario para darle protección adecuada a la maternidad. Por lo mismo, si dentro de ese periodo de estabilidad especial, durante el embarazo y por el término de la licencia de maternidad posparto, se ha hecho uso del preaviso establecido en la ley para el fenecimiento del plazo fijo pactado, el contrato se mantendrá por el tiempo que faltare para cumplirse el término de protección, vencido el cual fenecerá la vinculación sin formalidades adicionales.”*

CONCLUSIÓN. – Conforme a las consideraciones plasmadas, avizora la Colegiatura que la decisión que se revisa, deviene acertada, por lo tanto, se confirmará la sentencia consultada. No hay lugar a condena en costas en esta instancia, al tenor de lo dispuesto en el artículo 365-8 del CGP.

VI.- EL FALLO DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, **LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE QUIBDÓ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,



RESUELVE:

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia No. 070 del 28 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Quibdó, conforme a las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO. - Sin costas en esta instancia. Fenecida la misma, devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

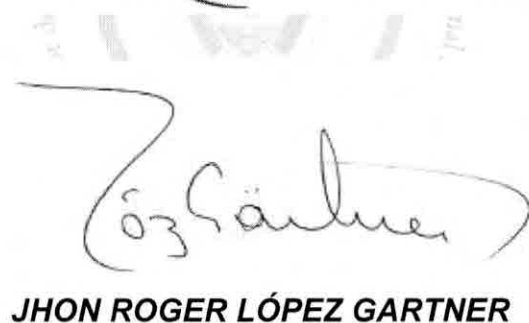
10

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados⁴,


LUZ EDITH DÍAZ URRUTIA


MÓNICA PATRICIA RODRÍGUEZ ORTEGA


JHON ROGER LÓPEZ GARTNER

Firmado Por:

Luz Edith Díaz Urrutia
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 3 Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

⁴ Firma escaneada Decreto 491 de 2020, artículo 11. Decreto 1287 del 24 de septiembre de 2020, artículo 2. Acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11632, mediante los cuales el Consejo Superior de la Judicatura adoptó otras medidas por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, por haberse visto afectado el país con casos de la enfermedad denominada COVID-19, catalogada por la Organización Mundial de la salud como una Pandemia, emergencia de salud pública de impacto mundial, entre ellas el trabajo en casa y el uso de herramientas tecnológicas de apoyo.



Jhon Roger Lopez Gartner
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

Monica Patricia Rodriguez Ortega
Magistrada
Sala Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

11

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:

1a04cf30447654b582fadf3ad65759887c02e50254a9c536454feedad604b716

Documento generado en 26/08/2021 12:44:08 p. m.



