



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25386 31 03 001 2021 00100 01

Diana Patricia Hernández Castaño vs. Denti-Sonria Ltda.

Bogotá D. C., cinco (05) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

Sentencia

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación de la **demandada** contra la sentencia **condenatoria** proferida el 8 de agosto de 2023 por el Juzgado Civil del Circuito de la Mesa, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Antecedentes

1. Demanda. **Diana Patricia Hernández Castaño** presentó demanda contra **Denti-Sonria Ltda.**, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo sin solución de continuidad del 17 de septiembre de 2018 al 18 de enero de 2020, que la demandante al finiquito del contrato tenía estabilidad laboral reforzada por periodo de lactancia, en consecuencia, solicita que se ordene el pago de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del CST, indexación, costas y agencias en derecho (pdf 1, archivo 1 carpeta “*Audiencias*”).

En audiencia del 10 de mayo de 2023, como medida de saneamiento, se ordenó aclarar la confusa redacción de la demanda (archivo 1 carpeta “*Audiencias*”). En cuanto a los supuestos fácticos, se manifestó, en síntesis, que el 17 de septiembre de 2018 la demandante suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año con la pasiva, a cambio de un salario de \$1.880.000, dice que no le pagaron las vacaciones causadas entre el 17 de septiembre de 2018 y el 17 de enero de 2019, manifiesta que el 18 de enero de 2019 celebró un segundo contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año, con un salario de \$2.000.000, vínculo que terminó el 18 de enero de 2020, expresa que ocupó el cargo de odontóloga, cumplía las instrucciones y órdenes que eran impartidas a través de Sandra Parra, su jefa inmediata, en un horario de trabajo de lunes a viernes de 6:30am a 4:30pm, informa que el 12 de febrero de 2019 se enteró de su embarazo y lo comunicó a la representante legal de la entidad demandada que su hijo **G.S.P.H.** nació el 13 de septiembre de 2019, aduce que el 15 de diciembre



siguiente, la llamó el representante legal y su jefa inmediata para coordinar la entrega de un regalo a su menor hijo, oportunidad que aprovecharon para notificarle la terminación de su contrato de trabajo por expiración del plazo pactado, sin que contara con el permiso al Ministerio de Trabajo, desconociendo que tenía estabilidad laboral reforzada por maternidad y periodo de lactancia, agrega que no le cancelaron su liquidación final, solo le pagaron \$1.000.000 por prima de servicios el 15 de diciembre de 2019, mismo día en que fue “eliminada” del canal de comunicación de WhatsApp donde su jefa inmediata daba las directrices a los empleados de la empresa.

2. La demanda se radicó ante el Juzgado Único Laboral del Circuito de Girardot, quien por auto del 5 de mayo de 2021 la rechazó por falta de competencia y ordenó su remisión ante los jueces de la Mesa (pdf 9) y el Juzgado Civil del Circuito de dicho municipio, por auto del 14 de septiembre de 2021 la admitió y ordenó la notificación y el traslado de rigor (pdf 14, archivo 1 carpeta “Audiencias”).

3. Contestación de la demanda por Denti-Sonria Ltda. Contestó con oposición a las pretensiones de la demanda; en cuanto a los hechos aceptó la suscripción de los dos contratos de trabajo a término fijo, sus extremos, salario, cargo desempeñado, la subordinación por parte de Sandra Parra, el pago de \$1.000.000 por concepto de prima de diciembre de 2019, pero en cuanto a la terminación dice que fue por vencimiento del término pactado. (pdf 15).

En cuanto al horario de trabajo manifiesta que era de 8am a 5pm, con 1 hora de almuerzo, más la pausa que necesitaba la demandante por su embarazo, que la carta de no renovación del contrato tiene fecha del 11 de diciembre de 2019 y se notificó el día 14 del mismo mes y año, que a la terminación del contrato la demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada, agrega que no tiene derecho a la indemnización moratoria porque le consignó la liquidación a la finalización del contrato mediante deposito judicial, ante su negativa de recibirla, expone que la relación laboral terminó por una causal objetiva, consistente en el vencimiento del plazo.

Aduce que la notificación del estado de gravidez se realizó el 13 de abril de 2019, que el parto ocurrió el 13 de septiembre de 2019, que a los 3 meses siguientes finalizó el periodo de lactancia “para efectos de la estabilidad laboral reforzada”, esto es, el día 13 de diciembre de 2019, que se notificó la no renovación el 14 de diciembre de 2019 y que las 18 semanas de licencia de maternidad terminaron el 16 de enero de 2020,



finalizando el contrato 2 días después, el 18 de enero de 2020, fecha para la cual no existía ningún fuero.

Formuló las excepciones de prescripción, cobro de lo no debido, pago y compensación y la mala fe de la demandante.

4. Sentencia de primera instancia. El Juzgado Civil del Circuito de la Mesa, mediante sentencia proferida el 8 de agosto de 2023, resolvió: *“PRIMERO: Declarar que entre Diana Patricia Hernández Castaño como trabajadora y Denti-Sonria Ltda. como empleadora, existieron 2 contratos de trabajo a término fijo, entre el 17 de septiembre de 2018 y el 17 de enero de 2019 y entre el 18 de enero de 2019 y el 18 de enero de 2020, durante los cuales la demandante desempeñó el cargo de odontóloga y cuya vinculación se terminó sin la autorización previa del inspector del trabajo al vencimiento del plazo pactado, habiendo estado en estado de lactancia la trabajadora demandante. SEGUNDO: Condenar a Denti-Sonria Ltda. al reconocimiento y pago de las siguientes cantidades y por los siguientes conceptos: por concepto de cesantías durante el periodo laborado 17 de septiembre de 2018 hasta el 18 de enero de 2020 \$2.677.778, por concepto de intereses a la cesantía \$321.330, por concepto de primas de servicio \$2.677.778, por concepto de compensación en dinero del descaso remunerado de vacaciones \$1.338.889. TERCERO: Condenar a Denti-Sonria Ltda. al reconocimiento y pago de un día de salario entre el 18 de enero del año 2020, fecha de terminación del contrato, hasta el 16 de marzo del año 2020, fecha en que inició la suspensión de términos por emergencia Covid-19 y fecha hasta la cual ha podido constituirse el título de depósito judicial mediante pago por consignación según la Circular 048 del 27 de junio del año 2008. CUARTO: Condenar a Denti-Sonria Ltda. al reconocimiento y pago a favor de la demandante de la sanción prevista en el numeral 3 del artículo 239 CST, equivalente a 60 días de salario, en la cantidad de \$4.000.000. QUINTO: Condenar a Denti-Sonria Ltda. al reconocimiento y pago de la indexación sobre el concepto correspondiente a la compensación de vacaciones. SEXTO: Absolver a la demandada de las demás pretensiones invocadas en su contra. SÉPTIMO: Autorizar la compensación, con base en el valor del título por depósito judicial por \$3.250.000, cuya entrega se ordena se realice a favor de la demandante, así como compensar la cantidad de \$1.000.000 que la trabajadora dice haber recibido por concepto de primas de servicios según el hecho décimo cuarto. OCTAVO: Condenar en costas de esta instancia a la parte demandada, fijando como agencias en derecho la cantidad de \$1.000.000”.*

5. Recurso de apelación de la demandada. Inconforme con la sentencia de primera instancia, **Denti-Sonria Ltda.** presentó el recurso de apelación, bajo la siguiente sustentación: *“... sea lo primero señalar que la demandante se encontraba en estado de embarazo en la ejecución de la relación laboral, que dicha situación fue comunicada al empleador y por lo anterior la demandante era un sujeto especial de protección al encontrarse en estabilidad laboral reforzada fundamentada en el fuero de maternidad. No obstante, le correspondía la extensión temporal de dicha garantía y a continuación expongo las fechas que se enmarcan el término de la protección, desde la fecha de la notificación que corresponde al 13 de abril de 2019, la fecha de parto del 13 de septiembre de 2019, la fecha de finalización del periodo de lactancia para los efectos de estabilidad laboral reforzada*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

del 13 de diciembre de 2019 y la fecha de la finalización de la licencia maternidad, teniendo en cuenta las 18 semanas, que correspondía al 16 de enero de 2020, de manera que el término de estabilidad laboral reforzada de la demandante se estableció entre el 13 de abril de 2019 hasta el 16 de enero de 2020, teniendo en cuenta que la finalización de la relación laboral tuvo lugar el 18 de enero de 2020 y ya se había terminado la protección constitucional a la cual tenía derecho la demandante. Por lo anterior, no se configuró una vulneración alguna y cabe también aclarar y precisar y traer a colación a este proceso que la Corte Constitucional, mediante la sentencia T-438 del 2020, en su ratio decidendi precisa que un empleador vulnera los derechos fundamentales de una trabajadora cuando se compruebe el cumplimiento de 3 presupuestos, que permiten confirmar que es beneficiaria la estabilidad laboral reforzada por maternidad, a saber, primero la existencia de una relación laboral o prestación de servicios, segundo, que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los 3 meses siguientes al parto, en vigencia de una relación laboral o prestación de servicios y tercero, que el empleador al momento del despido tenga conocimiento del estado de embarazo y no solicitó la autorización previa al Inspector del Trabajo, situaciones que evidentemente no se configuran en la totalidad para el presente caso. También hay que tener en cuenta su Señoría, que con el acervo probatorio allegado por la demandante, la Clínica Juan Corpas por medio del doctor Edwin David Dalvis, expidió certificado de incapacidad 373001 del 14 de septiembre de 2019, en el cual en uso sus facultades y de conformidad con la normatividad vigente, estableció que la licencia maternidad por parto único espontáneo se extendía desde el 13 de septiembre de 2019 al 16 de enero de 2020, teniendo en cuenta que la parte actora trabajó hasta el 18 de enero de 2020, la terminación no se dio dentro del fuero de maternidad. Por lo anterior, Su Señoría solicitó se conceda el recurso de apelación para que en segunda instancia el Superior Jerárquico revise el presente expediente su Señoría”.

6. Alegatos de conclusión de la demandada. Solo la entidad demandada presentó alegaciones de instancia, insiste en el argumento que la jueza a quo incurrió en un “cálculo incorrecto” de la protección por licencia de maternidad, la cual terminó el 16 de enero de 2020 con el vencimiento de dicha licencia, dos días antes del finiquito del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado, circunstancia que no se asimila a un despido.

7. Problema jurídico a resolver. De conformidad con el artículo 66A CPTSS, corresponde a la Sala resolver lo siguiente: **1)** ¿Se equivocó la jueza a quo al considerar que la demandada desconoció el fuero de protección laboral reforzada por lactancia de la trabajadora, o si por el contrario como lo opone el demandado la actora no gozaba de la mentada protección foral?

8. Resolución al problema jurídico. De antemano la Sala anuncia que **revocará parcialmente** el numeral primero, en lo que refiere a que el contrato culminó sin la autorización previa del inspector del trabajo, así como la totalidad del numeral cuarto de la sentencia apelada.



9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales. Arts. 46, 61, 239, 240, 241 CST; CSJ SL 3 Jul 2008 Rad. 33.396, CSJ SL 27 Abr 2010 Rad 38.190, CSJ SL 8 Feb 2011 Rad 37502, CC SU-070 de 2013, CSJ SL3535-2015, CSJ SL4791-2015, CSJ SL5724-2015, CC SU-075 de 2018, CSJ SL4486-2018, CSJ SL5064-2020, CSJ SL1350-2021, CSJ SL4748-2021, CC T-458-2022, CC T-141 de 2023

Consideraciones

En el asunto no se controvierte la existencia de los dos contratos de trabajo a término fijo entre las partes; el primero vigente del 17 de septiembre de 2018 al 17 de enero de 2019 y el segundo del 18 de enero de 2019 al 18 de enero de 2020, el cargo desempeñado por la demandante de odontóloga, el salario percibido, las condenas impuestas por la jueza a quo por concepto de cesantías, intereses a las mismas, primas de servicios, compensación de vacaciones, indemnización moratoria, la compensación dispuesta, así como la entrega del título a la demandante, dado que las partes no formularon recurso de apelación por ninguno de esos aspectos, cobrando firmeza su decisión en tales temas.

La inconformidad de la entidad apelante refiere a la imposición de la condena a “*Denti-Sonria Ltda. al reconocimiento y pago a favor de la demandante de la sanción prevista en el numeral 3 del artículo 239 CST, equivalente a 60 días de salario, en la cantidad de \$4.000.000*”, al considerar que la demandante no gozaba de fuero de maternidad o lactancia a la culminación del contrato de trabajo a término fijo, dado que el finiquito ocurrió posterior al vencimiento de la protección aludida, incurriendo en desacierto la jueza del conocimiento en la forma y términos en que resolvió concederla.

Elucidado lo anterior, procede la Sala a abordar el estudio del problema jurídico planteado.

¿Se equivocó la jueza a quo al considerar que la demandada desconoció el fuero de protección laboral reforzada por lactancia de la trabajadora, o si, por el contrario, como lo opone la demandada no gozaba la empleada de ese fuero al finiquito del contrato?



Para efectos de establecer si la demandante era beneficiaria o no del fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad y lactancia, al haber culminado su contrato de trabajo a término fijo el 18 de enero de 2020, se tiene que para efectos del estudio de la protección foral aludida, debe realizarse con apoyo en los artículos 239 a 241 CST, en los términos consagrados antes de la modificación efectuada en la Ley 2141 de 2021, por la sencilla razón que la relación laboral terminó con antelación a la entrada en vigor de la mentada Ley, que modificó algunos numerales de los artículos primigenios.

Tales normativas, previo a su modificación, eran del siguiente tenor:

*“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE **DESPIDO**. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>. 1. 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. 3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean **despedidas** sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo. (...)*

*ARTICULO 240. PERMISO PARA **DESPEDIR**. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el {empleador} necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. (...)*

*ARTICULO 241. NULIDAD DEL **DESPIDO**. <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> 1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. 2. No producirá efecto alguno el **despido** que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.” (subrayado y negrilla fuera de texto).*

La Corte Suprema de Justicia ha señalado que la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia lo es contra el despido, sin que el finiquito del contrato de trabajo por expiración del plazo sea equiparable a la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el vínculo laboral, motivo por el cual el órgano de cierre de nuestra especialidad no ha aplicado los efectos del artículo 241 CST, en aquellos casos donde se acredita que el contrato de trabajo expira por agotamiento del término de vigencia pactado entre las partes, e, inclusive, ha dicho la Alta Corte que sí el empleador desea hacer uso de la facultad de preavisar la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo “no se requiere de autorización de la autoridad administrativa



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

correspondiente para que el empleador haga uso de la facultad de preavisar su expiración” (CSJ SL 3 Jul 2008 Rad. 33.396, CSJ SL 27 Abr 2010 Rad 38.190, CSJ SL4791-2015).

Pese a ese primer escenario, ello no quiere decir que el órgano de cierre de nuestra especialidad laboral haga caso omiso a la evidente tensión que existe entre la protección constitucional de la maternidad y la libertad contractual de las partes de acordar que la relación laboral se mantenga por un plazo específico a través de la figura del contrato de trabajo a término fijo, al punto que en la sentencia CSJ SL 8 Feb 2011 Rad 37502 señaló la Corporación:

“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”, motivo por el cual, a partir de la sentencia CSJ SL3535-2015, se adoptó la regla jurisprudencial **de la protección intermedia**, en virtud de la cual no se desconoce la existencia y libertad de las partes para celebrar, si es esa su voluntad, un contrato de trabajo a término fijo, pero entonces sí se garantiza la vigencia del vínculo durante el periodo de embarazo y por el término de la licencia de maternidad, estableciendo un estada de protección similar al aplicado en los contrato a término fijo.

En la citada sentencia SL3535-2015, expuso lo siguiente:

*“(...) 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 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.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Con ello, en los términos de la Corte, se resguarda la naturaleza especial de los contratos de trabajo a término fijo y la libertad empresarial de contratación, pero también se rescata la protección especial a la maternidad, como un bien de interés superior amparado dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

*Como conclusión, **la Corte precisa su jurisprudencia en cuanto a 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.***

Asimismo, si el empleador hace efectiva la desvinculación durante el referido lapso, sin tener en cuenta el tiempo de protección a la maternidad, debe entenderse que el contrato de trabajo permaneció vigente por lo menos mientras perduró el estado de embarazo y por el término de la licencia de maternidad, de manera que procede el pago de los salarios y demás prestaciones sociales dejados de percibir durante el referido lapso (...) (subrayado y negrilla fuera de texto).

Ese precedente jurisprudencial ha sido ratificado, entre otras, en sentencias CSJ SL 4791-2015, CSJ SL5724-2015 y CSJ SL4486-2018, y en los fallos proferidos por la Sala de Descongestión de la Corporación CSJ SL5064-2020, CSJ SL1350-2021, CSJ SL4748-2021.

Por su parte, la Corte Constitucional enseña que el fuero de maternidad y lactancia aplica en todas las modalidades de contratación laboral, incluyendo los contratos de trabajo a término fijo, razón por la cual en la sentencia CC SU-070 de 2013 unificó la jurisprudencia constitucional para señalar las “hipótesis fácticas” de protección de la mujer embarazada en los contratos a término fijo, ilustrando que en caso de que el empleador conozca del estado de gestación de la trabajadora y proceda a su desvinculación bajo el argumento del vencimiento del plazo pactado, deberá el empleador **“acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.** Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.” (subrayado y negrilla fuera de texto).



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Posteriormente, en sentencia CC SU-075 de 2018, la Corte Constitucional efectuó una nueva unificación jurisprudencial y aclaró, para el caso del contrato de trabajo a término fijo, que la protección del fuero de maternidad y lactancia, en los eventos en que el empleador conoce del estado de gravidez y “*la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudir al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una protección intermedia*”, consistiendo dicho nivel intermedio de protección que el empleador debe acudir al inspector del trabajo para que este “*determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral*”.

En la sentencia CC T-458-2022, reiterada en la sentencia CC T-141 de 2023, se dijo que las modificaciones introducidas en la sentencia CC SU-075 de 2018 se deben complementar con los apartes de la CC SU-070 de 2013 que se mantuvieron sin alteración, concluyendo que los contratos de trabajo a término fijo en los cuales el empleador conoce del estado de gravidez, la protección en comento aplica de la siguiente manera:

*“(...) Escenario b. Supuesto de hecho: “[q]ue la **desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado**”. Consecuencia jurídica: **si se advierte que el empleador no acudió ante el inspector de trabajo antes del vencimiento del plazo, “el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen**, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.”*

*De igual forma, “**si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores**. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad (...)” (subrayado y negrilla fuera de texto).*

Conforme con los anteriores precedentes, esta Corporación acoge las reglas jurisprudenciales adoptadas por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, por ser nuestro superior funcional y además compartirlas, en concreto en lo que refiere a que, frente a los contratos de trabajo a término fijo, se genera **un nivel de protección intermedio**, por el cual la expiración del plazo se posterga mientras dure el embarazo y la licencia de maternidad, sin que para ello se requiera acudir al inspector del trabajo, como lo considera la Corte Constitucional, ya que ello implicaría desconocer el carácter temporal de la modalidad contractual a término fijo, misma que



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

cuenta con reconocimiento legal en el artículo 46 CST y que permite a las partes acordar que el vínculo esté vigente por un periodo específico y concreto de tiempo, posibilidad que ha sido protegida por la Corte Suprema de Justicia (CSJ SL 3 Jul 2008 Rad. 33.396, CSJ SL 27 Abr 2010 Rad 38.190, CSJ SL4791-2015), eso sí, con el reconocimiento a favor de la trabajadora del nivel de protección intermedio aludido.

Elucidado lo anterior, en el caso bajo estudio, no queda a duda que la demandante informó a la empleadora sobre su estado de embarazo, el nacimiento de su hijo y la concesión de la licencia de maternidad, que iba del 13 de septiembre de 2019 al 16 de enero de 2020, (pdf 3, pág. 9) como quedó reseñado en los antecedentes y así lo acepta la pasiva.

Lo que expone la actora es que el 15 de diciembre de 2019 fue notificada de la decisión del empleador de no prorrogar el contrato de trabajo (hecho 15 de la demanda, pp. 3 pdf 1), lo que fue aceptado por la pasiva.

Revisado el contrato de trabajo a término fijo suscrito el 18 de enero de 2019, las partes acordaron que dicho vínculo finalizaría el 18 de enero de 2020 (pp. 11-12 pdf 17), de lo que se evidencia que la accionada cumplió el plazo mínimo de 30 días para preavisar a la demandante su decisión de no prorrogar la relación laboral, de conformidad con el numeral 1 del artículo 46 CST, data para la cual ya no gozaba de la protección intermedia referida, porque su licencia de maternidad culminó el 16 de enero de 2020, de tal suerte que el empleador no tenía que acudir al Inspector del trabajo para dar por terminada la relación laboral, por motivo del vencimiento del plazo, el que se vencía dos días después de agotarse la protección aludida.

Como lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia, se recuerda, el vencimiento del plazo acordado entre las partes, es una causal legal de terminación del contrato de trabajo, conforme el literal c) del numeral 1 del artículo 61 CST, siempre y cuando se cumpla el periodo mínimo para dar preaviso de la decisión de no renovar el vínculo, condición que se cumplió, por ende, en este caso no medio un despido, que es el evento contra el cual protege el fuero de maternidad y lactancia, conforme los primigenios artículos 239 a 241 CST y las reglas jurisprudenciales esbozadas por nuestro órgano de cierre expuestas al inicio de esta providencia.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Ahora bien, inclusive, en gracia de la discusión, nuestra jurisprudencia señala que el vencimiento del plazo del contrato a término fijo genera a favor de la trabajadora embarazada o en lactancia **un nivel intermedio de protección**, que como ya se vio, corresponde a mantener la vigencia del contrato mientras dure el embarazo y la licencia de maternidad, condiciones que se cumplieron a favor de la accionante, pues durante su embarazo el contrato de trabajo que la ató con la pasiva estuvo en vigor e, inclusive, de acuerdo con el certificado de la licencia de maternidad aportado por la demandante, se verifica que tuvo inicio el 13 de septiembre de 2019 y finalizó el 16 de enero de 2020 (p. 9 pdf 3), en consideración a la fecha de parto (p. 10 pdf 3), por tanto, aún en el evento de que la gestora hubiera tenido derecho al fuero, la protección habría sido mantener el contrato durante su gravidez y licencia, condiciones que se insiste, se encontraron cumplidas desde antes de la terminación del vínculo.

Ahora bien, para dar respuesta al recurso de apelación de la demandada, no sobra advertir que el fuero de estabilidad protege del despido realizado con ocasión de la maternidad o lactancia, último término que refiere al periodo consagrado en el artículo 238 CST, que en la redacción dada por el artículo 7 del Decreto 13 de 1967, que era el vigente para la fecha de la terminación del contrato bajo estudio, señalaba que el descanso de lactancia lo era por los primeros 6 meses de vida del menor, razón por la cual la Corte Suprema de Justicia ilustra que se presumía discriminatoria la terminación del contrato durante los 3 primeros meses de lactancia, pero una vez agotado dicho lapso, no era que desapareciera la protección, como quiera que la lactancia era en total por 6 meses, solo que en el periodo entre el 4 y 6 mes ya no operaba la presunción consagrada en el artículo 239 CST y debía la trabajadora acreditar que el despido lo fue por la lactancia, carga que no se le exigía por los primeros 3 meses (CSJ SL3733-2018, CSJ SL1097-2019, CSJ SL 19051-2021), sin embargo, como quedo analizado, en el *sub lite* no se presentó un despido, lo que se generó fue una protección intermedia que finalizaba con el agotamiento de la licencia de maternidad.

Conforme con todo lo dicho, se establece que desacertó la jueza de instancia al conceder la protección foral, dado que la demandante a la culminación del vínculo contractual no se encontraba cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad o lactancia, por lo que no queda opción distinta que revocar parcialmente en este punto la sentencia apelada.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Costas. Costas de ambas instancias a cargo de la demandante. Se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de 1 smlmv. Las de primera instancia serán fijadas por la jueza a quo (núm. 4 artículo 365 CGP).

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Revocar parcialmente el numeral primero y totalmente el numeral cuarto de la sentencia apelada, para en su lugar **señalar** que la demandante **Diana Patricia Hernández Castaño** no era beneficiaria del fuero de maternidad y lactancia, en consecuencia, se **absuelve** a la demandada **Denti-Sonria Ltda.**, conforme la parte considerativa de esta providencia.

Segundo: Sin costas en esta instancia ante la prosperidad del recurso de apelación.

Tercero: Devolver el expediente digitalizado al juzgado de origen, a través del uso de los medios tecnológicos respectivos. Secretaria proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado