

Rad. 520013105001-2019-00098-01 (382)

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO: El contrato de trabajo suscrito a término definido, conserva su esencia de ser temporal, independientemente de las veces que el mismo sea prorrogado.

CONTRATO DE TRABAJO – TERMINACIÓN: Es causal de fenecimiento la expiración del plazo fijo pactado.

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO- 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.

CAMBIO DE MODALIDAD CONTRACTUAL DE TÉRMINO FIJO A INDEFINIDO: No se configura.

Teniendo en cuenta que las partes suscribieron contrato de trabajo a término fijo, el cual puede renovarse indefinidamente, sin que este hecho provoque la alteración del mismo a término indefinido, y siendo que el empleador le informó a la demandante dentro del término legal y con antelación a tener conocimiento del estado de embarazo, la decisión de no prorrogarlo y que le garantizó la protección especial por dicho estado, manteniendo el contrato a término fijo, durante la gestación, licencia de maternidad y periodo de lactancia, lo cual generó una modalidad de estabilidad especial por maternidad, por lo cual culminado lo anterior, si las partes no desean prorrogarlo, la vinculación termina sin ninguna formalidad y que en este caso fue por la expiración del plazo pactado, se determina que no se presentó un cambio de modalidad contractual de término fijo a indefinido, por falta de suscripción de un nuevo contrato durante el periodo de prórroga por maternidad, pues este no era necesarios, estableciéndose por lo tanto, que no existió despido injusto.



**Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto
Sala Laboral**

**Magistrado Ponente:
Luis Eduardo Angel Alfaro**

Febrero veintiocho (28) de dos mill veintidós (2022)

Rad. 520013105001-2019-00098-01 (382)

Clase de proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	520013105001-2019-00098-01 (382)
Juzgado de primera instancia:	Primero Laboral del Circuito de Pasto
Demandante:	Paola Andrea Ramírez Enríquez
Demandado:	Cámara de Comercio de Pasto
Asunto:	Se confirma sentencia apelada.

I. ASUNTO

En obediencia al artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, la Sala profiere sentencia escrita que resuelve el recurso de apelación impetrado por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia dictada el 11 de junio de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto (N).

II. ANTECEDENTES

1. Pretensiones de la demanda

Paola Andrea Ramírez Enríquez llamó a juicio a la Cámara de Comercio de Pasto con el fin de que se emitan las siguientes declaraciones y condenas:

Que se declare:

La existencia de un contrato a término fijo suscrito el 19 de junio de 2013 inicialmente por un año (1), un (1) mes y once (11) días; y, prorrogado mediante OTRO SI firmado el 21 de julio de 2014, por término de tres (3) años, contados desde el 1º de agosto siguiente, hasta el 31 de julio de 2017.

La nulidad del preaviso fechado el 23 de mayo de 2017 que dio por terminado el contrato a término fijo de tres (3) años y la liquidación efectuada el 31 de diciembre del mismo año.

Que trabajó sin solución de continuidades desde junio 20 de 2013 hasta julio 31 de 2017 y que la demandante no cumplió a cabalidad sus obligaciones laborales.

Que como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada a pagar, con la debida actualización: salarios dejados de percibir, cesantías, intereses a las cesantías, indemnización por no pago de intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones, subsidio familiar, aportes a salud, pensiones y riesgos laborales, indemnización (artículo 239 CST), indemnización doble licencia maternidad y doble lactancia (artículo 243 CST), indemnización por despido injusto, indemnización (artículo 99 Ley 50/90), indemnización (artículo 65 CST) y las costas del proceso.

2. Hechos

Como fundamento de las anteriores pretensiones, la promotora del juicio, manifiesta que la demandada la vinculó como Profesional Universitaria-Gestión Comercial, mediante contrato a término fijo de un (1) año, un (1) mes y once (11) días, suscrito el 19 de junio de 2013, que en este contrato se estableció como fecha de terminación el 31 de julio de 2014.

Informa que el 27 de mayo de 2014 fue notificada por la empleadora la determinación de no prorrogar el contrato de trabajo; empero el 21 de julio del mismo año firmaron un OTRO SI al inicial contrato a término fijo, prorrogándolo por el término de tres (3) años, con inicio 1º de agosto de 2014 hasta el 31 de julio de 2017, que la terminación de este contrato por vencimiento de plazo le fue comunicada el 23 de mayo de 2017.

Cuenta que el 23 de junio de la citada anualidad, informó a su empleador su estado de gestación, anexando la prueba de dos (2) meses de embarazo; sin embargo, el 17 de julio de 2017, se le informó la decisión de la entidad de ratificar la no prórroga del contrato estableciendo como plazo final 31 de julio de 2017 y que cumplió con la terminación del contrato de trabajo a término fijo, realizando la liquidación definitiva el día 31 de julio de 2017, en la que señaló como fecha de ingreso 20 de junio de 2013 y de retiro 31 de julio de 2017; que conforme este documento, fue terminado el contrato de trabajo en forma unilateral e injusta, encontrándose en estado de embarazo y sin autorización de las autoridades competentes.

Expone que en la misma comunicación de no prórroga del contrato, se le ordenó presentarse al Área de Gestión Humana para formalizar una nueva relación laboral, con el fin de garantizar su permanencia durante el embarazo, licencia de maternidad y periodo de lactancia; que a partir del 1º de agosto de 2017 y hasta el 8 de agosto de 2018, su vinculación laboral quedó mediante contrato verbal a término indefinido, en cuanto pese a que fue varias veces a la oficina de Gestión Humana, no se formalizó por escrito la nueva relación laboral.

Advierte que en los dos (2) documentos contentivos de la liquidación del anterior y segundo contrato, fechado el 8 de agosto de 2018, se omitió liquidar las cesantías del 1º de agosto al 31 de diciembre de 2017

Sostiene el 8 de enero de 2018 nació el menor Samuel López Ramírez, que su licencia de maternidad se extendió entre el 9 de enero y el 14 de mayo del mismo año, el periodo de lactancia desde el mismo 9 de enero hasta el 9 de julio siguiente; que estos periodos se cumplieron en vigencia del contrato de trabajo a término indefinido.

Indica que el 8 de mayo de 2018, le comunicaron que, debía reintegrarse al cargo en mayo 25 de 2018 porque la licencia de maternidad vencía el 14 de mayo de ese año y tenía una incapacidad por 10 días.

Menciona que el 4 de julio de 2018 le informaron que el periodo de lactancia terminada el 8 de ese mes y año, que el contrato laboral terminaba el posterior 8 de agosto y que a partir del 9 de julio de 2018, se reactivaba el preaviso de la terminación del contrato laboral finiquitado y liquidado el 31 de julio de 2017.

Señala que el despido se efectuó el 8 de agosto en vigencia del contrato verbal de trabajo a término indefinido unilateralmente y sin justa causa, habiendo transcurrido más de un (1) años desde su iniciación, violándose la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital.

Afirma que del contrato de trabajo a término fijo de tres (3) años, se le adeudan indexados, salarios, prestaciones sociales por indebida liquidación y pago de indemnizaciones por no pago oportuno de intereses a las cesantías, por no consignación de cesantías a fondo privado, prima de servicios, vacaciones, indemnizaciones de los artículos 65, 239 y 243 del CST; y, que del contrato a término indefinido, con indexación: cesantías, intereses a las cesantías por indebida liquidación, pago de indemnizaciones del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, 65 del CST y por despido injusto, subsidio familiar, aportes para pensión, salud y riesgos laborales

3. Contestación de la demanda

Notificada del auto admisorio de la demanda, la pasiva contestó, oponiéndose a las pretensiones del libelo primigenio; manifestando respecto a los hechos que unos son ciertos y otros no lo son. Formuló las siguientes excepciones: EL CONTRATO DE TRABAJO No. 31 SE TERMINÓ POR LA EXPIRACIÓN DEL PLAZO PACTADO Y NO POR LA EXISTENCIA DE RAZONES DISCRIMINATORIAS A LA MADRE GESTANTE, INEXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO, AUTONOMIA DEL EMPLEADOR PARA DECIDIR CON QUIEN CONTRATAR, OPORTUIDAD DE LOS PREAVISOS, GARANTÍA DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE MATERNIDAD, RETIRO DEL SERVICIO CON FUNDAMENTO EN CAUSA LEGAL, PAGO DE CESANTIAS E INTERESES A LAS CESANTÍAS GENERADAS ENTRE EL 1º DE AGOSTO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2017, PAGO Y COMPENSACION, COBRO DE LO NO DEBIDO POR INEXISTENCIA DEL DERECHO RECLAMADO, EN EL CASO CONCRETO, NO SE PUEDE RECONOCER LOS RUBROS DEPRECADOS POR LA ACTORA POR CONCEPTO DE DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, BUENA FE DEL EMPLEADOR, PRESCRIPCION y GENERICA.

4. Decisión de primera instancia

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto dirimió el asunto mediante sentencia calendada 11 de junio, en la que resolvió: Declarar que entre Paola Andrea Ramírez Enríquez y la Cámara de Comercio de Pasto, existió un contrato de trabajo a término fijo entre junio 20 de 2013 y agosto 8 de 2018; y declarar probadas las excepciones de contrato de trabajo número 31, se terminó por la expiración del plazo y no por la existencia de razones discriminatorias a la madre gestante, inexistencia de contrato a término indefinido, garantía derechos laborales en materia de maternidad y de pago,

propuestas por la demandante pasiva, en consecuencia la absolvió de las pretensiones incoadas por la demandante, a quien condenó en costas.

El sentenciador de primer grado puntualizó que el finiquito del contrato de trabajo por el empleador se plegó a las formalidades legales y jurisprudenciales. Por ello desestimó las pretensiones de la demanda, sosteniendo que, es equivocada la percepción de la actora al sostener que se registró nulidad del despido.

Destaca la sentencia confutada que entre las partes se configuró un contrato de trabajo a término fijo, lo cual vislumbró a partir de la réplica de la demanda y de las documentales que obran a folios 21 a 24 del expediente, que constituyen copia del contrato de trabajo a término fijo, inicialmente suscrito por los contendientes en el año 2013, modificado posteriormente para acordarse entre aquellos una duración de tres años desde el 1º de agosto de 2014 hasta el 1º de julio de 2017. A partir de ahí, le resta mérito a la alegación de la accionante, en tanto, indicó que fueron dos contratos de trabajo diferentes, para el juzgador fue la necesidad de extender la vigencia del contrato a término fijo con ocasión de la estabilidad laboral reforzada que cobijó a la demandante por su condición de madre gestante. Precisa a partir de los documentos que cursan a folios 127 a 131 que la comunicación remitida por la convocada por la demandante el 6 de septiembre de 2017, se realizó en curso del embarazo de esta última, previniéndola que su contrato solo estaría vigente hasta la finalización de su protección legal, en adelante la intención de no renovar el contrato seguiría vigente.

Concluye que no hay lugar a patrocinar las suplicas de la demanda porque la empleadora satisfizo cabalmente los créditos laborales que gravitaron en favor de la demandante, siendo palmar que pagó los salarios y prestaciones sociales que se causaron durante la vigencia de la relación contractual,

apoyándose en las documentales que cursan a folios 161 a 279 y 137 a 141, 145 y 146 al 151 del expediente.

5. La apelación.

Contra la anterior decisión se reveló el apoderado de la demandante, y con el propósito de lograr la revocatoria, argumenta que está plenamente demostrado que en este caso existieron dos relaciones laborales, la primera que terminó el día 31 de julio de 2017 mediante contrato a término fijo de tres años y la segunda a partir del 1º de agosto de 2017 hasta la fecha de la terminación final.

Sostiene que el primer contrato fue liquidado totalmente y no parcialmente como afirma la parte demandada, por lo que es inaceptable que se diga que la relación laboral se prorrogó, pues en la carta del 17 de julio de 2017, se dijo que la forma para garantizar la permanencia durante el embarazo, la licencia de maternidad y el periodo de lactancia sería mediante un nuevo contrato, por lo que a partir del 1º de agosto continuó trabajando sin solución de continuidad, mediante contrato verbal a término indefinido, en cuanto no hubo firma de un nuevo documento y enfatiza que no es posible fusionar dos contratos de trabajo que están plenamente identificados y la naturaleza jurídica y consecuencias son diferentes.

Insiste en que hubo despido injusto porque no se obtuvo el correspondiente permiso del Ministerio de Trabajo, atendiendo que existe una presunción legal que germinó por su estado de embarazo, evento que tiñe injusto el retiro.

6. Trámite de segunda instancia.

Alegatos de conclusión

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 del 4 de junio de 2020, hicieron uso de este derecho, los apoderados de las partes, en los siguientes términos:

La parte demandante.

Sintetiza las consideraciones de la sentencia y reproduce la parte resolutive de la misma, para luego en un extenso escrito, cuestionar la decisión de primer grado. Examinado el discurso argumentativo, se extrae en apretada síntesis que, sus alegaciones redundan en defender los argumentos que sirvieron de sustento de la alzada, matizando que, contrario a lo concluido por el Juzgado los hechos de la demanda se encuentran plenamente demostrados, que la demandante prestó sus servicios en dos periodos; uno, hasta el 31 de julio de 2017; y, dos, desde agosto 1º de 2017 hasta agosto 8 de 2018, basado esencialmente en que el primer contrato fue liquidado por lo que quedó extinguido, sugiriendo que la conclusión lógica es que desde el 1º de agosto de 2017 se inició un nuevo contrato verbal de trabajo a término indefinido.

La parte demandada.

Precisa *–en síntesis–* que conforme lo probado en este caso, se evidenció claramente la existencia de un y único vínculo contractual, que feneció por el vencimiento del término contractual; que su extensión de vigencia obedeció a la garantía del fuero de maternidad que cobijaba a la demandante.

Que dicho contrato cuya vigencia era hasta el 31 de julio del año 2017 se pre avisó con antelación de más de treinta días tal y como lo exige la ley laboral; y, que fue con ocasión del estado de gestación comunicado tardíamente que la entidad adoptó todas las medidas necesarias para garantizarle el derecho a estabilidad laboral reforzada que tenía la accionante y cumplir así con las prerrogativas constitucionales. Sostiene que la continuidad del contrato de trabajo a término fijo, fue uno solo y no mutó en uno verbal como pretende hacerlo ver la actora. Recalca que la situación se propició como extensión obligatoria de la condición de la trabajadora por su fuero para garantizar la licencia de maternidad y el periodo de lactancia, tal y como se corrobora con la prueba documental debidamente aportada.

Señala que el día 4 de septiembre del año 2017, mediante oficio la Cámara de Comercio, volvió a recalcar que la extensión es por el periodo de protección legal y constitucional, y una vez finiquitado su situación, se vuelve a manifestar la intención de no renovar el contrato a término fijo inicialmente suscrito por las partes, tal cual, se le había manifestado con el preaviso del día 23 del mes de mayo del año 2017.

Encontrándose surtido el trámite en segunda instancia y al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la alzada, previas las siguientes,

III. CONSIDERACIONES

1. Consonancia

Se advierte que en virtud de lo previsto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la competencia del Tribunal apunta exclusivamente a la disconformidad planteada. Por ello se le veda a la Sala adentrarse en puntos que están al margen de la discusión, o que no fueron aducidos al sustentar el recurso, sin

perjuicio de las previsiones consignadas en la sentencia C 968 de 2003 promulgada por la Corte Constitucional.

2. Problemas jurídicos

En virtud de los planteamientos esgrimidos por la censura corresponde a la Sala determinar:

¿Operó en el sub judice cambio de modalidad contractual de término fijo a indefinido, por falta de suscripción de un nuevo contrato durante el periodo de prórroga por maternidad?

¿Hubo despido injusto?

Respuesta a estos cuestionamientos:

La respuesta de la Sala es negativa, por lo siguiente:

El artículo 46 del CST, en su tenor literal establece:

"Contrato a término fijo.

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 de 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.*

2. *No obstante, si el término es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.*

Parágrafo. (“...”)

Dando alcance a esta normativa, el contrato de trabajo suscrito a término definido, conserva su esencia de ser temporal, independientemente de las veces que el mismo sea prorrogado, es decir, la relación contractual laboral convenida bajo esta modalidad siempre será a término fijo y podrá renovarse indefinidamente, sin que este hecho provoque la alteración del mismo a término indefinido, dado que vencido el término de duración, a menos, que medie manifestación escrita y expresa de una de las partes sobre su intención de no prorrogarlo en la forma prevista en la norma, dicho contrato se entenderá diferido, en los mismos términos del contrato inicial.

Aquí aplica lo que ha venido sosteniendo de manera inveterada la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ¹en el sentido de que si una de las partes hace uso de la facultad legal de finalizar el contrato de trabajo, pero el trabajador, expirado el término, continua prestando sus servicios con anuencia de la otra, es lógico suponer que decidieron dejar sin efecto la comunicación de no prórroga para que el contrato mantuviera su vigencia, pues no siempre que se comunique con la antelación debida la manifestación de no prorrogar el contrato a término fijo, éste debe inexorablemente finalizar el día en que se fenece el plazo, ya que si hay la voluntad de las partes de continuar la vinculación, como efectivamente puede suceder por lo que, lo único

¹ Sentencia 34106 del 19 de noviembre de 2008, con ponencia del Magistrado Luis Javier Osorio López

que puede concluirse es que los sujetos contractuales decidieron seguir vinculados mediante la modalidad pactada; así mismo, que jurídicamente nada hay de ilegal, cuando mediando un contrato a término fijo el empleador comunica legalmente al asalariado su determinación de no prorrogar dicho vínculo, pero sin embargo le permite seguir normalmente con la prestación del servicio después de expirado el plazo pactado haciendo abstracción del preaviso, pues esa revocación de la manifestación de voluntad inicial es perfectamente ajustada a derecho y supone que el contrato no se terminó sino que fue prorrogado en las mismas condiciones en que venía operando, naturalmente con sujeción a la ley. Luego, una situación como esta, no es violatoria de principios protectores del trabajo humano.

Así mismo, deviene aplicable lo dicho por la alta Corporación en la sentencia SL3535 de 2015, con radicación 38239, en la que sentó el siguiente criterio:

*«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.»*

(“..”)

«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.*** (Se destaca con intención)

Descendiendo al caso, en coherencia con los medios de prueba que obran en el plenario se encuentra demostrado que los enfrentados en esta Litis, celebraron el primer contrato de trabajo por periodo fijo de un (1) año, un (1) mes y once (11) días, con extremos temporales entre junio 20 de 2013 y julio 31 de 2014 (ver folio 22 y ss).

Consta en el plenario que el 21 de julio de 2014, las partes suscribieron un otro si al contrato laboral, a efectos de prorrogarlo por un término de tres (3) años, contados a partir de agosto 1º de 2014 hasta el 31 de julio de 2017 (Ver folio 25 y ss).

Para poner fin a este vínculo contractual laboral, la entidad empleadora, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 46 del CTS, el 23 de mayo de 2017, comunicó a la trabajadora su intención de dar por terminado el contrato de trabajo próximo a vencerse el 31 de julio de 2017 (ver folio 28); empero, con carta fechada el 23 de junio de 2017, la hoy demandante, puso en conocimiento de la empleadora su estado de gestación reseñando que cuenta con dos (2) meses de embarazo (Ver folio 29).

Ante esta situación, mediante oficio fechado el 17 de julio de 2017, la entidad enjuiciada, le responde, 1. Que a través oficio de fecha 23 de mayo de 2017, se le notificó la intención de no prorrogar el contrato de trabajo. 2. Que la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, era irrevocable; y en el punto 3 textualmente le dice: "3. No obstante, lo anterior, y en aras de garantizar los

derechos laborales que le asisten le informamos que, por parte de la Cámara de Comercio de Pasto, se garantizará su permanencia en la empresa, mediante un nuevo contrato laboral de trabajo el cual tendrá vigencia de la protección legal y constitucional que le asiste, es decir durante la época de embarazo, licencia de maternidad y periodo de lactancia, dicho contrato podrá ser prorrogado ÚNICAMENTE mediante manifestación expresa de la Cámara de Comercio de Pasto, toda vez que desde su suscripción el empleador manifiesta claramente su intención de no renovarlos por lo ya citado en los numerales 1 y 2 del presente escrito"
A renglón seguido le solicita acudir al Área de Gestión Humana para formalizar su nueva relación contractual (Fls. 30 y 31).

En concordancia con este comunicado, en oficio del 4 de septiembre de 2017, dirigido a la demandante, la Cámara de Comercio de Pasto, señala:

"Damos alcance al oficio calendado el 17 de julio de 2017, por medio del cual, se dio respuesta a su comunicación de fecha 23 de julio de 2017, mediante la cual se informó a la Entidad sobre su estado de gestación.

"En este sentido, nos permitimos informar que la Entidad extenderá su contrato laboral a fin de garantizar los derechos laborales que le asisten y en virtud de la protección legal y constitucional, durante el periodo de embarazo, licencia de maternidad y el periodo de lactancia, termino después del cual, cobrará vigencia nuevamente el preaviso de fecha 23 de mayo de 2017, recibido por Usted en la misma fecha, en el cual se le notificó por parte de la Cámara de Comercio de Pasto, la intención de no renovar su contrato individual de trabajo número 31 de fecha 19 de junio de 2013, modificado en plazo mediante otro sí número 01 del 21 de julio de 2014.

"En cuanto a las acreencias laborales recibidas el 31 de julio, estas tendrán el carácter de liquidación parcial por el periodo laborado hasta la fecha mencionada."

Para la Sala, de acuerdo con los medios de prueba que obran en el plenario, queda claro que la decisión de la entidad demandada de no prorrogar el contrato de trabajo cuyo plazo terminaba el 31 de julio de 2017, se comunicó a la trabajadora, *se itera*- dentro del término legal que establece el artículo 46 del CST, determinación que adoptó, sin tener conocimiento de su estado de gestación, del cual se enteró posteriormente, vale decir, después de haber entregado el preaviso de no renovación; empero, de las citadas probanzas, también se constata que, enterada como fue del embarazo de la trabajadora, sin desistir de la decisión de no continuar con la relación laboral pactada por tres (3) años, en cumplimiento de su deber, lo único que hizo fue propender por garantizarle la protección especial que dicho estado ocasiona, para ello, manteniendo el contrato a término fijo, fue clara al informarle en el comunicado del 17 de julio de 2017, que la protección legal, tendría vigencia, durante la época de embarazo, licencia de maternidad y periodo de lactancia, generándose así una modalidad de estabilidad especial por maternidad.

Así, en sano raciocinio, en este caso particular y concreto, luce nítido que la empleadora cumplió con los lineamientos señalados en la jurisprudencia reseñada en precedencia, dado que, la finalización del contrato de trabajo a término fijo por la expiración del plazo pactado se postergó por el tiempo de duración del embarazo de la trabajadora y por el término de la licencia de maternidad posparto, incluso por el periodo de lactancia, por lo tanto, como claramente la intención de la empleadora era la de no prorrogarlo, aplicando lo dicho por la Sala Laboral de la Corte, la vinculación fenecía sin formalidades adicionales.

Por lo anterior, este colegiado se distancia de la tesis esgrimida en la alzada según la cual, el periodo en que se postergó el vínculo laboral, corresponde a un nuevo contrato verbal de trabajo a término indefinido, fundado en que no hubo suscripción de un nuevo contrato de trabajo, pues, si bien es cierto no existió dicha suscripción, ello no era necesario, como quiera que, lo que se

protagonizó en este caso fue una prórroga auspiciada por un precedente jurisprudencial, que por su misma mesmedad se erigía vinculante para la empleadora, plegándose a la postre al mismo, para lo cual, la pasiva fue clara al determinar que la vinculación se extendería hasta el periodo de lactancia, por lo que, una vez cumplido este tiempo, lisa y llanamente terminaba el contrato, *reiteramos*, sin ninguna formalidad.

Para este Tribunal, no puede ahora la promotora del juicio, pretextar la omisión de un formalismo, que en últimas es suplido por el precedente jurisprudencial de marras, en virtud de su estado de **gravidez** la pasiva forzosamente se vio obligada a garantizar la estabilidad laboral, ampliando el vínculo laboral; por tanto, se desestima que la aludida prórroga, implicara la mutación de la modalidad contractual, pues *-como lo asentó la Corte-* **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.

Nótese que, en criterio de la jurisprudencia especializa, al periodo que da lugar a garantizar la estabilidad laboral con ocasión de la maternidad, lo denomina **modalidad de estabilidad especial por maternidad**, particularidad que operó en este asunto, como quiera que teniendo como plazo de vencimiento del contrato de trabajo el 31 de julio de 2017, a partir del 1º de agosto del mismo año, se prorrogó bajo esta modalidad especial y nada impedía a la empresa liquidarla de manera independiente del periodo inicial de la contratación laboral, en consecuencia, este supuesto tampoco da lugar a considerar que a partir del 1º de agosto se configuró un nuevo contrato a término indefinido como arguye la impugnante.

Comentado [usuario1]:

Rad. 520013105001-2019-00098-01 (382)

De otro lado, en este evento, el despido injusto que pregona el recurrente, no encuentra eco en esta instancia, pues en armonía con lo visto, lo que aquí operó fue la terminación de un contrato de trabajo por vencimiento del plazo, establecido dentro de la modalidad de estabilidad especial por maternidad. En consecuencia, dicho finiquito fue legal, siguiendo las voces del artículo 61 del CST que consigna como una causal de fenecimiento del contrato de trabajo la expiración del plazo fijo pactado.

En suma, no existen razones atendibles para quebrantar la sentencia apelada.

COSTAS

Dada lo infructuoso del recurso de apelación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1º del CGP, las costas en estas instancias serán a cargo de la parte demandante. Se fijan las agencias en derecho en suma equivalente a UN (1) salario mínimo legal mensual vigente.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PASTO-NARIÑO, SALA - LABORAL, administrando Justicia en Nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia proferida por el 11 de junio de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto dentro del proceso ordinario laboral promovido por Paola Andrea Ramírez Enríquez contra la Cámara de Comercio de Pasto, conforme lo motivado en precedencia.

SEGUNDO. - **COSTAS**, a cargo de la parte demandante. Se fijan las agencias

Rad. 520013105001-2019-00098-01 (382)

en derecho en suma equivalente a UN (1) salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO. - **NOTIFÍQUESE** esta decisión por estados electrónicos, conforme a lo señalado en el Decreto 806 de 2020.

LUIS EDUARDO ANGEL ALFARO
Magistrado Ponente

CLARA INES LOPEZ DAVILA
Magistrada

JUAN CARLOS MUÑOZ
Magistrada