

**REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA**



SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL - FAMILIA – LABORAL

**MAGISTRADO PONENTE
CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA**

EXPEDIENTE N° 23 417 31 03 001 2019 00648 01 FOLIO 281

A los ocho (8) días del mes de febrero del año dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería - Sala Quinta de Decisión Civil - Familia - Laboral, integrada por los Magistrados Cruz Antonio Yánez Arrieta, quien la preside, Pablo José Álvarez Caez y Marco Tulio Borja Paradas, procede a desatar lo que en derecho corresponda sobre el recurso ordinario de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha agosto 5 de 2021, proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Lórica, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **ELIA HERNÁNDEZ DORIA**, en contra de la **UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE BARRANQUILLA**, radicado bajo el número **23 417 31 03 001 2019 00648 01 Folio 281**, por ello en uso de sus facultades legales y atendiendo a lo normado en el numeral 1° del artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 de 2020, la Sala previa deliberación virtual sobre el asunto, acogió el proyecto presentado por el Ponente, el cual se traduce en la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. La señora ELIA HERNÁNDEZ DORIA demandó a la UNIVERSIDAD METROPOLITAMA, con la finalidad de que se declare que entre éstos existió un contrato de trabajo a término fijo, el cual se cumplió ininterrumpidamente en el puesto de trabajo asignado y fue terminado de manera unilateral por parte del empleador sin justificación alguna, sin cancelarle en la oportunidad debida las prestaciones sociales que por ley tiene derecho.

Como consecuencia de lo anterior, pretende que se condene al pago de los salarios mensuales dejados de percibir durante el período que no fue laborado, además, sus prestaciones sociales y demás acreencias laborales, tales como cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, prima de servicios, indemnización por despido injusto (artículo 64 CST), indemnización por despido a mujer en estado de embarazo (artículo 239 CST), los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud durante todas las mensualidades que se causaron hasta tanto no culminara su período de licencia materna y lactancia con sus respectivos intereses legales, y por último, el reintegro al mismo trabajo que venía realizando en la UNIVERSIDAD METROPOLITANA, junto con el pago de los salarios dejados de percibir como consecuencia del despido injusto, así mismo, le sea renovado el contrato de trabajo a término fijo por el período de 6 meses.

2. Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Relata que empezó a trabajar para la Universidad Metropolitana desde el 01 de febrero hasta el 31 de octubre de 2016, desempeñándose en el cargo de manipuladora de alimentos de la estrategia de atención

integral de cero a siempre, programa del Instituto Colombiano Bienestar Familiar - ICBF, realizando labores en el CDI Estrellas del Saber, ubicado en el barrio Nueva Colombia del municipio de Lorica-Córdoba.

- Indica que cumplió un horario de trabajo de nueve (9) horas, desde 06:00 A.M a 03:00 P.M., y fue contratada bajo un contrato a término fijo, con duración de seis (6) meses, pudiéndose prorrogar por un período igual si no se daba aviso con anticipación a 30 días de su finalización, situación que se dio, puesto que, no se le comunicó la terminación del contrato laboral.

- Manifiesta que, el día 12 de abril de 2016, se enteró de su estado de embarazo y tuvo la necesidad de contarle a la Coordinadora General del CDI al que pertenecía.

- Expresa que, ha sido despedida de manera injusta, puesto que todo el personal contratado con ella por la Universidad Metropolitana, fue nuevamente escogido para laborar a excepción de ella, por considerar la demandada que, por encontrarse en estado de embarazo, traería como consecuencia excesivos gastos, sin importar las garantías constitucionales y legales.

- Aduce que no le fueron cancelados los dos últimos salarios devengados, ni mucho menos la licencia de maternidad por parte de la entidad prestadora de servicios en salud.

- Agrega que, el 21 de diciembre de 2016, interpuso acción de tutela la cual fue resuelta por el Juzgado Promiscuo de Familia del Circuito de Lorica, solicitando que la Universidad Metropolitana la reintegrara a sus labores, y fueran cancelados los salarios dejados de percibir, pero ésta fue negada por improcedente, aunque el juzgado ordenó a la Universidad Metropolitana cancelar los aportes a seguridad social - ARUS-, durante las mensualidades que se causen hasta tanto no

culminara su período de licencia materna y lactancia, lo cual nunca realizó la Universidad Metropolitana.

3. Admitida la demanda y notificada en legal forma, la Universidad Metropolitana dentro del término legal guardó silencio.

II. FALLO APELADO

Mediante proveído de fecha agosto 5 de 2021, el Juzgado Civil del Circuito de Lorica, declaró que entre la demandante ELIA LUCIA HERNANDEZ DORIA y la UNIVERSIDAD METROPOLITANA existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 01 de febrero hasta el 31 de octubre de 2016, de la misma forma, determinó que en el presente caso se estructuró una ineficacia del despido realizado por la UNIVERISDAD METROPOLITANA, la cual ha sido de carácter discriminatorio, al no contar con el permiso de la INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, lo que trae como consecuencia una prórroga del contrato inicial, es decir, por seis meses. Como consecuencia de lo anterior, condenó al pago de seis meses de salario por ineficacia del despido, el pago a título de indemnización de 60 días de salarios conforme al artículo 239 del CST, reconocimiento y pago de las prestaciones laborales en favor de la actora, condenas que deben ser debidamente indexadas hasta la fecha en que se realice el correspondiente pago de todas las sumas ordenadas.

En ese orden de ideas, citó el artículo 23 del C.S.T., de la misma forma resaltó los artículos 46 y 239 *ibídem*, indicando que ninguna trabajadora en período de embarazo o lactancia, puede ser despedida de manera regular, en caso de hacerlo, se aplica una sanción de 60 días de salario. En el caso en concreto aduce que, ha operado un despido injustificado, desencadenando así la ineficacia del despido, y como consecuencia,

una prórroga del contrato inicialmente pactado por un término igual, aplicando también la indemnización del artículo 239 del C.S.T.

En cuanto a la ineficacia del despido, citó la sentencia SU 070 de 2013, alegando que no es necesaria la notificación por parte de la persona que se encuentre en estado de embarazo para que se derive la configuración de protección constitucional, de la misma forma, menciona las circunstancias en las cuales el empleador tiene conocimiento del embarazo de una trabajadora. Dentro del caso en concreto, existieron numerosas incapacidades por el embarazo, situación que implica que el empleador tenía pleno conocimiento del embarazo, no solo por esto, sino por los testimonios dados por Leidis María Correa Arteaga y Mari Luz Garcés Ayazo, quienes fueron compañeras de trabajo de la demandante.

Respecto al pago de las prestaciones sociales, el *A quo* evidenció que la parte demandada el día 25 de noviembre de 2016, realizó el pago por \$1,146.413,00 en la cuenta de la demandante, en el establecimiento financiero Bancolombia, de esta forma no podía conceder dicha pretensión, porque podía configurarse un enriquecimiento sin causa a favor de la demandante, puesto que, ya había recibido el pago por este concepto y no podía volver a recibirlo por los mismos hechos o causas, esto es corroborado por los testigos y las pruebas documentales.

III. RECURSO DE APELACIÓN.

El apoderado judicial de la parte demandada manifestó su inconformidad en cuanto a la declaración de la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, con base a que dentro del plenario no hay prueba que acredite que la actora haya informado o notificado a la demandada de su estado de embarazo, dado que los documentos encontrados en el plenario, como la epicrisis e historia clínica, datan de

fechas posteriores a la terminación del contrato de trabajo; asimismo, aduce que el documento donde se confirma el resultado de la prueba de embarazo, expedido por el laboratorio clínico EVALUAMOS IPS LTDA, tiene fecha posterior a la fecha de terminación del contrato, coincidiendo por lo manifestado por el juez de tutela (Juez Promiscuo de Familia de Lórica), respecto al desconocimiento del estado de embarazo de la actora al momento de la finalización del vínculo contractual, por esta razón, en este caso no opera el fuero de maternidad contenido en el artículo 239 del C.S.T.

Aduce que, a diferencia de lo dicho por el *A quo* sobre las abundantes incapacidades médicas dentro de la presente litis, que pudieran acreditar que la demandante se encontraba en estado de embarazo, dentro del plenario no obran tales incapacidades médicas que el juzgador señaló al momento de dictar sentencia. Agrega que el despido no fue por el estado de embarazo, sino por la terminación del plazo fijo, además, dentro del expediente aparece el contrato a término fijo y el preaviso enviado a la demandante el día 27 de septiembre de 2016, donde se le informó la fecha de finalización del contrato, el día 31 de octubre de 2016, no solo sucediendo esto con la demandante, sino también con las testigos Mari Luz Garcés y Leidys Correa. Luego de la terminación de esos contratos, no hubo más prestación de servicio entre la accionada y el ICBF, mucho menos en el CDI, por tanto, no existe hecho discriminatorio por el estado de embarazo.

En este sentido, solicita que se revoque la sentencia en lo concerniente a la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y a la prórroga del contrato de trabajo por seis meses, por consiguiente, se revoque la condena al pago de salarios por los seis (6) meses faltantes y la indemnización, contenida en el artículo 239 del C.S.T.; de igual manera, solicita la revocatoria de la condena en costas.

IV. TRASLADO PARA ALEGAR EN ESTA INSTANCIA

Mediante auto adiado septiembre 13 de 2021, se les corrió traslado a las partes para alegar por escrito. La parte demandante no emitió pronunciamiento alguno en esta instancia

Mientras que la vocera judicial de la demandada, indicó que no existe prueba que acredite el conocimiento de su representada respecto al estado de gravidez de la actora, además, el *A quo* erró al manifestar que existieron incapacidades que demostraran tal hecho, empero, éstas fueron posteriores a la terminación de la relación laboral. Reitera que no hubo hecho discriminatorio, debido a que la finalización de la relación laboral, al igual que con las testigos, fue por el vencimiento del plazo en razón a la terminación de la relación contractual entre la UNIVERSIDAD METROPOLITANA y el ICBF, asimismo, la accionante tuvo conocimiento de su embarazo después de haber dejado laborar. Finalmente, señala que hubo mala fe por parte de la actora al afirmar que le adeudaban salarios y prestaciones.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA.

1. Problema jurídico

A fin de resolver el recurso de apelación que hoy ocupa la atención de esta Colegiatura, es menester señalar los puntos de censura, toda vez que de acuerdo a lo consagrado en el artículo 66A del C. P. del T y de la S.S., no se tiene porque entrar a dilucidar inconformidades que no han sido puestas a consideración.

Dicho lo precedente, y teniendo en cuenta que la relación laboral no fue discutida, es pertinente indicar que los problemas jurídicos a resolver se ciñen en:

Es competencia de esta Sala, verificar si está demostrado que el empleador tenía conocimiento sobre el estado de embarazo de la actora, por tanto, estudiar la procedencia de la ineficacia de la terminación del contrato a término fijo, dada la existencia de un fuero de maternidad, y la condena al pago de las indemnizaciones que se derivan.

2. De las pruebas recaudadas en el juicio.

En el trámite procesal se recibieron y se tuvieron en cuenta las declaraciones de las señoras *Leidis María Correa Arteaga* y *Mari Luz Garcés Ayazo*, además de acreditar la existencia de la relación laboral señalaron que tuvieron conocimiento del embarazo de la demandante, ambas coincidieron en que tuvo varias incapacidades durante ese período y creyeron que iba a continuar en razón de su embarazo, no obstante, su relación laboral terminó el 31 de octubre de 2016.

3. Fuero de maternidad y estabilidad laboral reforzada.

Acorde a lo expuesto, lo primero que se debe tener en cuenta en la presente litis, es el vínculo ya establecido entre la demandante y demandada, toda vez que en la primera instancia se declaró la existencia de un contrato laboral a término fijo, para ello es necesario traer a colación lo establecido en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se establece en su primer numeral lo siguiente:

“(...) 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. (...)” (Subraya la Sala)

De la misma forma, lo establecido en el artículo 239 ibidem, donde se establece lo 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 las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

3. Las trabajadoras de 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. (...)”

La accionada alega que nunca tuvo conocimiento del estado de gravidez de la demandante, y por ello no se le pueden imponer las condenas establecidas por el *A quo*, por esto mismo se procederá analizar las pruebas obrantes en el proceso, junto con los lineamientos jurisprudenciales respecto al tema establecido dentro de nuestro sistema jurídico.

El punto neurálgico de la contienda, gira en torno a determinar si la empresa demandada podía terminar el contrato laboral que tenía con la demandante, puesto que, al momento de la terminación de éste, la demandante estaba en estado de embarazo, que en principio, se encontraba con estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad. Pues bien, para refutar este punto, la entidad demandada aduce que, nunca tuvo conocimiento de esta situación, y que además, nunca se le informó formalmente, ya fuere mediante notificación u otro medio por parte de la demandante, sobre el estado en el que se encontraba al momento de terminar el contrato.

Partimos por indicar que el *a quo* fundamentó su decisión en lo dispuesto en la sentencia SU – 070 de 2013, no obstante a lo anterior, debe decirse que, la Corte adoptó una nueva regla jurisprudencial sobre el asunto en la sentencia SU – 078 de 2018, así las cosas, como quiera

que en el plenario no existe duda y se mantiene incólume de la sentencia de primera instancia que la demandante estuvo vinculada a la entidad accionada a través de un contrato de término fijo, el cual fue aportado con la demanda, se hace necesario citar lo dicho por la Corte Constitucional sobre la operancia del principio de estabilidad laboral reforzada en esta clase de contratos así:

1.1.1. Contrato de trabajo a término fijo

(i) Cuando el empleador **conoce**, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora pueden tener lugar dos supuestos:

- a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. **Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.**
- b. Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe 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.

(ii) Cuando existe **duda** acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

(ii) Cuando el empleador **no conoce** el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, **no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.**

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud”.

Así entonces, entraremos a valorar las pruebas obrantes en el plenario a fin de determinar si el empleador conocía o no la condición de embarazada de la actora al momento del despido, veamos:

4. De las pruebas obrantes en el expediente.

Se percata esta Judicatura que en el plenario no obran incapacidades previo a la fecha de despido, tal como lo indica la recurrente, empero, de las pruebas documentales que obran en el plenario (Folios 13 – 19), se pueden extraer diferentes circunstancias fácticas, en donde se puede tener en cuenta lo dicho por la Corte Constitucional en el presente caso, en lo cual se coincide:

- I) La empresa demandada (UNIVERSIDAD METROPOLITANA) sí tenía conocimiento del estado de embarazo de la demandante, a pesar de que ella no hizo notificación formal mediante memorial o documento.
- II) Al momento de la terminación del contrato, el estado de embarazo era un hecho notorio debido a que, según la Epicrisis (Folios 13 – 15) y Registro Civil de Nacimiento (Folio 19), el menor nació por cesárea el día 21 de noviembre de 2016, incluso, existe un análisis de hemoclasificación de fecha noviembre 22 de la misma anualidad (Folio 18), la cual demuestra que para esta segunda fecha ya había nacido. Por esta razón, es pertinente inferir que la trabajadora, al momento del despido, tenía más de cinco (5) meses de embarazo.
- III) El embarazo de la trabajadora era de conocimiento público por parte de sus compañeras de trabajo, dado que así lo indicaron en los testimonios y mencionaron sus numerosas ausencias por incapacidades.

No deja de llamar la atención a esta Sala que, el día en que se efectuó el parto de la trabajadora, su relación laboral había culminado veintiún (21) días antes, por lo que no es de recibo la alegación que hace la parte accionada, respecto a su desconocimiento del estado de embarazo y gravidez de la actora.

Ahora bien, la entidad demandada alega que, no debería declararse la ineficacia del despido, no solamente por el supuesto desconocimiento del estado de la demandante, situación que fue controvertida anteriormente, sino, también porque cumplió con lo pactado en el contrato laboral suscrito entre las partes, precisamente, en su cláusula sexta, donde se estableció lo siguiente “(...) SEXTA. PRÓRROGA, Si el aviso de no prorrogar el presente contrato no se da o se da con una anticipación menor a treinta (30) días, el contrato se prorroga por un periodo igual a la inicial, siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia de trabajo”, dando cuenta así, que en todo momento actuó con lo establecido.

En ese orden de ideas, fuerza señalar que la parte accionada en este asunto no contestó la demanda, y si bien allegó un memorial en donde consta que envió dicho preaviso, lo cierto es que, el mismo no fue allegado en término, por ende, no puede ser valorado por esta judicatura. De lo anterior, se tiene que la parte demandada no logró acreditar en este asunto que haya efectuado el preaviso a la demandante, y mucho menos, que, de haberlo hecho, éste se haya efectuado dentro del término que dispone el numeral 1º del artículo 46 del C.S.T, el cual a la letra instituye:

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.

Así las cosas, al no acreditarse el aludido preaviso, es dable declarar ineficaz el despido de la demandante, no por su condición de embarazo, sino porque el no haberse efectuado dicho preaviso, el contrato se entendía renovado automáticamente. Ello conforme lo ha esbozado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en la sentencia SL624 de febrero 24 de 2020, radicación No. 65862, en donde sobre el tema se dispuso:

“De la rememoración de los aspectos esenciales de la sentencia apelada y del recurso de alzada, advierte la Corporación, que en relación con el primer tópico de la discusión, son suficientes las

consideraciones esbozadas en sede de casación, para confirmar la primer decisión, en cuanto declaró la ineficacia de la terminación del contrato, aunque por razones diferentes, pues no es cierto, como lo señaló el a quo, que para la extinción del finiquito con ocasión a la expiración del plazo, sea necesaria la autorización del funcionario adscrito al Ministerio de la Protección Social.

Tal afirmación, pues, aunque la estabilidad laboral sobre la que se discierne, también opera en contratos de trabajo a término fijo, lo hace, como quedó visto, de forma «intermedia», esto es, exigiendo que ocurrido el preaviso en los términos del artículo 46 del CST, se mantenga la atadura durante el embarazo y tres meses posteriores al parto, sin más formalidades.

De allí, aclara la Corporación, que la ineficacia en el caso, no deviene de la existencia de un preaviso sin autorización del inspector de trabajo para finalizar el contrato, como lo dedujo el primer sentenciador, sino, porque quedó demostrado, como además lo resaltaron los impugnantes en la sustentación de la alzada, que la empleadora no hizo uso de la causal inserta en el literal c) del artículo 61 del CST y, por ello, la finalización del contrato, que comunicó el 26 de diciembre de 2007 a su trabajadora, cuando ya había surtido efecto la prórroga automática del convenio contractual, devino en injusta”.

Por todo lo dicho, se confirmará la sentencia apelada y no se impondrá condena en costas en esta instancia, ante la no réplica del recurso por la parte demandante.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha agosto 5 de 2021 proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Loricá - Córdoba, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO BAJO EL No. 23 417 31 03 001 2018 00648 01, folio 281** promovido por **ELIA LUCIA**

HERNANDEZ DORIA contra la **UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE BARRANQUILLA**.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

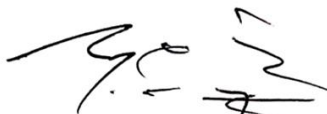
LOS MAGISTRADOS



CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado