

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 100 DE 2022

Neiva, veintidós (22) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE XIOMARA LISSETH MEDINA PERDOMO
CONTRA LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA –
COMFAMILIAR DEL HUILA. RAD. No. 41001-31-05-001-2019-00429-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, procede en forma escrita, a proferir la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandada contra la sentencia proferida el 30 de septiembre de 2020, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, en la que accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda.

ANTECEDENTES

Solicita la demandante, previa declaración de la existencia de una relación laboral que laató con la demandada, la cual finalizó de manera unilateral y sin mediar justa causa por parte del empleador, sin tener en cuenta su estado de gravedad; se condene a la encartada al reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho desde la fecha del retiro hasta cuando se haga efectivo el reintegro, los aportes a la

seguridad social integral, el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el pago de daños y perjuicios causados, las sanciones previstas en los artículos 65 y 239 del C.S.T., la indexación de las sumas reconocidas, lo que resulte probado ultra y extra *petita*, así como las costas del proceso.

Expuso como fundamento de sus pretensiones los siguientes hechos:

Que entre Comfamiliar del Huila y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar se suscribió convenio de asociación 236 de 2018, cuyo objeto se estructuró en aunar esfuerzos económicos y administrativos para garantizar a los niños y niñas la primera infancia en grado de transición.

Adujo, que el 15 de enero de 2018, suscribió contrato de obra o labor con Comfamiliar del Huila para desempeñar el cargo de Auxiliar Pedagógico, para lo cual percibió como asignación salarial el mínimo legal mensual vigente.

Afirmó que el 8 de octubre de 2018, tuvo conocimiento de su estado de gravidez, circunstancia que fue puesta en conocimiento de la empleadora el mismo día, de manera verbal, a través del área de gestión humana.

Aseveró que la enjuiciada renovó en varias oportunidades la relación de trabajo, la última lo fue hasta el 28 de febrero de 2019, con ocasión al estado de embarazo.

Destacó que, el 27 de febrero de 2019, el empleador le entregó carta de finalización de la relación laboral efectiva a partir del 28 de febrero siguiente, oportunidad en la que se le informó que debía acudir a la sede de la entidad a efectuar conciliación laboral.

Arguyó que suscribió con Comfamiliar del Huila “*ACUERDO TRANSACCIÓN LABORAL*”, en el que en síntesis la empresa se comprometió a efectuar los aportes a seguridad social y así garantizar la prestación de los servicios médicos a la trabajadora con ocasión a su embarazo.

Refirió que los contratos celebrados fueron liquidados conforme se renovaba el siguiente, pese a ello, las liquidaciones de prestaciones sociales no se ajustaron a lo realmente devengado.

Relató que el 25 de mayo de 2019 dio a luz, por lo que para la fecha del despido se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

Admitida la demanda por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, mediante providencia del 17 de septiembre de 2019, y corrido el traslado de rigor, la demandada Caja de Compensación del Huila – Comfamiliar del Huila, se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas en el introductorio. Para tal efecto, formuló los medios exceptivos de defensa que denominó terminación del contrato por obra o labor contratada no como consecuencia del embarazo y el fuero de maternidad no implica la petrificación de la relación laboral.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia de 30 de septiembre de 2020, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR es ineficaz la terminación del vínculo laboral que venía ejecutando **XIOMARA LISSETH MEDINA PERDOMO** como trabajadora particular con la **CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA** desde el día 1 de septiembre del año 2018.

SEGUNDO: ORDENAR el reintegro y pago de todos los salarios y prestaciones sociales causadas en favor de **XIOMARA LISSETH MEDINA PERDOMO** desde el día 28 de febrero del año 2019 y hasta que se verifique su reintegro.

TERCERO: CONDENAR a la parte demandada al pago de 60 días de salario en cumplimiento de lo dispuesto en la norma que así lo ordena artículo 239 del CST...”.

Para arribar a la anterior determinación, consideró, en síntesis, que en el presente asunto no resultaba procedente adelantar la suscripción del acuerdo transaccional en el que se obligó la demandada a garantizar el pago de la seguridad social de la demandante, toda vez que jurisprudencialmente esta proscrito todo acuerdo que recaiga en torno a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo.

Inconforme con la determinación acogida por el servidor judicial de primer grado, el apoderado de la parte demandada, interpuso recurso de apelación el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

La demandada Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar del Huila, persigue la revocatoria de la sentencia impugnada y para tal efecto, afirma que si bien es cierto la Corte Constitucional, en relación con el fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad, moduló la postura en cuanto a la eficacia de los acuerdos transaccionales que recaen sobre dicho fuero, no puede perderse de vista que la autorización requerida ante el Ministerio del Trabajo para cesar el vínculo laboral sólo opera cuando media el despido del trabajador, supuesto de facto que no acaece en el *sublite*, pues está demostrado que lo que ocurrió en realidad fue una terminación anticipada por mutuo acuerdo de las partes; suma a ello, que la finalización del contrato de trabajo estuvo ligada a la consumación del convenio pactado con el ICBF, desapareciendo así el cargo para el que fue vinculada la promotora del proceso. Por último, destacó que existe un impedimento jurídico para cumplir la orden impartida por el operador judicial de primer grado, por cuanto no es dable reintegrar a una persona a un cargo inexistente, aunado a que la extrabajadora no cuenta con un perfil que se ajuste al objeto de la Caja de Compensación.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado se procede a resolver lo que en derecho corresponde para lo cual,

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66-A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar si el acuerdo transaccional, por medio del cual las partes de común acuerdo pusieron fin a la relación de trabajo, es eficaz, o si, por el contrario, al encontrarse la demandante amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, no era procedente transigir tal derecho. De resultar afirmativa la segunda premisa, deberá establecerse la procedencia del reintegro de la promotora del proceso, junto con las consecuentes condenas que de ello se derivan.

Con tal propósito, interesa señalar que no es objeto de discusión entre las partes y se encuentra acreditada la existencia de la relación de trabajo que ató a las partes en el interregno del 15 de enero de 2018 al 28 de febrero de 2019, relación que fue objeto de prórrogas, bajo la modalidad de obra o labor contratada, tampoco lo es el

salario y el cargo desempeñado por la promotora del proceso, pues tales aspectos fueron aceptados por las partes en los escritos de demanda y contestación a la misma.

Bajo esa orientación, el tema de debate gira en torno a la forma en que terminó el nexo contractual suscrito por las partes, en la medida que la demandante desde su escrito inaugural alegó la ineficacia del acuerdo transaccional suscrito con la demandada, pues con aquél se transigieron derechos ciertos e indiscutibles de la trabajadora dado el estado de embarazo de la misma.

Para resolver, conviene traer a colación lo dispuesto en el artículo 239 del C.S.T., en su redacción original sin la modificación que introdujo el artículo 2º de la Ley 2141 de 2021, norma aplicable para la época en que se dieron los hechos que originan la presente demanda, preceptiva que establece que:

"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..."

Por su parte, el artículo 241, de la norma en comento dispone que:

"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.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano".

Ahora bien, en tratándose de la protección de estabilidad laboral reforzada en mujeres en estado de gestación o lactancia, que desarrollan la labor bajo la

modalidad de contrato de obra o labor contratada, como es el caso que nos ocupa, la Corte Constitucional en la sentencia SU-075 de 2018, con ponencia de la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, fijó las siguientes reglas, a efectos de cesar el vínculo laboral, a saber:

“(i) Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:

a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada 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 tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra 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. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Si el empleador 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 sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C.S.T”.

Del anterior contexto normativo y jurisprudencial se extrae, que en Colombia ninguna mujer podrá ser despedida con ocasión al estado de embarazo o lactancia, sin que medie la debida autorización del Inspector del Trabajo, o en los lugares en que no se cuente con dicha dependencia, del alcalde, so pena de decantar dicha cesación en una actuación ineficaz deviniendo así el reintegro y pago de las sanciones de ley.

Ahora bien, en tratándose de contratos de obra o labor determinada, dado que la duración del cargo esta sujeta al desarrollo de un de una labor concreta, se ha fijado como regla general, que el empleador previa cesación del vínculo contractual deberá acudir ante el Inspector del Trabajo a efectos de obtener la correspondiente autorización, para que este, determine en el evento que subsistan las causas del contrato, extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores; en el evento contrario, faculte al empleador para dar por terminado el

contrato, con el condicionamiento de pagar las cotizaciones que garanticen el desembolso de la licencia de maternidad.

Al descender al caso puesto en conocimiento de la Sala, se tiene que la demandante suscribió el 15 de enero de 2018, contrato individual de trabajo con Comfamiliar del Huila, bajo la modalidad de obra o labor determinada, con el fin de atender el Convenio Asociativo 417 de 2017, suscrito ante el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – Regional Huila, Comfamiliar del Huila y el municipio de Neiva, en el desempeño del Cargo de Auxiliar Pedagógico.

Seguido, el 31 de agosto de 2018, los aquí intervinientes rubricaron nuevo contrato de trabajo, igualmente por obra o labor determinada, esta vez para el desempeño del cargo de Auxiliar de Pedagogía en cumplimiento del Convenio 238 de 2018, suscrito ante el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – Regional Huila, Comfamiliar del Huila y el municipio de Neiva, relación que fue objeto de prórroga mediante documento suscrito el 6 de diciembre de 2018.

Del mismo modo, reposa documento denominado “*Acuerdo o transacción Laboral*”, suscrito por las aquí intervinientes el 27 de febrero de 2019, del que se desprende que:

“A) De mutuo acuerdo expresamente convienen que el Contrato de Trabajo por obra o labor No. 2018-064 del 31 de [a]gosto del 2018 y su prórroga, termina definitivamente el día 28 de [f]ebrero, para todos los efectos legales y contractuales, de conformidad con lo establecido en el Art. 61 del C.S. del T literal b). B) Con el propósito de que no haya interrupción de los servicios de seguridad social en salud, teniendo en cuenta el estado de embarazo de la trabajadora, Comfamiliar se compromete y obliga a asumir el costo total de dicha cotización en seguridad social en salud y si es legalmente necesario para hacer efectiva la salud de la exfuncionaria pagará la cotización a pensión, en tal forma que no la desvincula de dicho servicio en la EPS en que se encuentra afiliada la ex trabajadora. Este costo lo asumirá hasta cuando se cumpla con todo el periodo de gestación y el periodo de lactancia de Maternidad, una vez cumplidos estos periodos Comfamiliar desafiliará a la colaboradora y cesará todo pago por cotizaciones a la seguridad social integral...”

Analizadas en conjunto las pruebas allegadas al proceso, se advierte que la demandante al momento de la finalización del contrato de trabajo ostentaba la condición de amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, puesto que para esa calenda se encontraba en estado de embarazo, tal como da cuenta la

certificación médica allegada al informativo, así como lo dispuesto en el acta de acuerdo transaccional, circunstancia esta que impedía el despido de la trabajadora.

Sin embargo, en el presente asunto tal como lo alega la parte recurrente, no se configuró uno de los requisitos que activan la protección foral objeto de estudio, puesto que la relación de trabajo cesó por mutuo acuerdo de las partes, restándole así la presunción de despido con ocasión al estado de embarazo o lactancia de la trabajadora, circunstancia esta que en principio llevaría a la denegación de las pretensiones de la demanda, de no ser porque jurisprudencialmente se ha establecido la ineficacia de los acuerdos que pactan el trabajador y el patrono, en los que se ven comprometidos derechos ciertos e indiscutibles, como lo es, la protección especial de la mujer gestante.

Al punto, vale traer a colación lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia T-395 de 2018, con ponencia del Magistrado José Fernando Reyes Cuartas, oportunidad en la que, al analizar los efectos del acuerdo transaccional celebrado por el empleador y una trabajadora en estado de embarazo, con miras a acordar la terminación del vínculo laboral, moduló que:

“En este escenario, el fuero de maternidad garantiza una protección a favor de la mujer en estado de embarazo en materia laboral y evita su desvinculación, con ocasión de factores externos al cumplimiento de su labor, que la pongan en situación de inferioridad en relación con los trabajadores, con lo cual se constituye en un derecho que adquiere la mujer cuando en medio de una relación laboral queda en estado de gestación.

De cara al asunto bajo examen, encuentra esta Corporación que a través del acuerdo de terminación del contrato laboral, la señora Reinoso Villarraga renunció a su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, el cual tiene la categoría de cierto e indiscutible, pues desde que quedó en estado de embarazo y al estar bajo una relación laboral, se hizo acreedora del fuero de maternidad que implica, entre otras garantías, el derecho a no ser despedida en razón de su embarazo sin autorización del inspector del trabajo.

En tal medida, para la Corte no son de recibo las afirmaciones hechas por el Tribunal accionado cuando sostiene que “las mujeres en estado de gestación gozan de estabilidad laboral reforzada, aún en los contratos celebrados de obra o labor contratada, lo que prohíbe al empleador finalizar sus contratos de trabajo sin causa justificada y sin la autorización de la autoridad competente, condiciones en el presente asunto que no debía observar la demandada, como quiera que con fundamento en la transacción que se celebró el 11 de noviembre de 2012, de común acuerdo las partes finalizaron el contrato que las unía, lo que descarta que en principio la terminación del contrato de trabajo (...) ocurrió por despido de Activos S.A., pues ninguna prueba acredita que fue el empleador el que tomó la decisión de finalizar el contrato de trabajo por el estado de embarazo de la demandante”, Ello por cuanto no se trataba de un derecho incierto o discutible, con lo cual tal planteamiento carece de soporte.

Ahora bien, si se aceptara que la terminación de común acuerdo del contrato de trabajo es susceptible de transacción, cuando se trata de una mujer en estado de embarazo, resultaba indispensable que la autoridad laboral competente avalara tal transacción para verificar que el acuerdo no obedece a un acto discriminatorio. Esto a fin de establecer que no medió un vicio del consentimiento, como respuesta a un estado de necesidad. En este escenario se advierte que al ser la mujer gestante un sujeto de especial protección constitucional, cuando en el marco de una relación contractual el empleador decide adoptar una decisión relativa a la vigencia del vínculo laboral, se debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo, por lo que incluso en caso de decidir suspender el contrato laboral debió contar con la aquiescencia de la autoridad laboral’.

Bajo ese contexto, si bien en principio debería entenderse que no existió el despido, y con ello, desestimar la presunción de discriminación contenida en la norma laboral, debe precisarse que la manera en que feneció la relación de trabajo se torna ineficaz, en la medida que la trabajadora no podía transigir derechos ciertos e indiscutibles como lo es la protección foral de la estabilidad laboral reforzada, dada la condición de embarazo que ostentaba, aunado a que, de entenderse que se extinguieron las causas que dieron origen al contrato de trabajo (culminación de la obra o labor contratada), era deber del empleador acudir a la autorización emitida por el Inspector del Trabajo para cesar el vínculo contractual que ató a las partes, circunstancia que no fue acreditada en el informativo.

Por manera que, al devenir ineficaz el acuerdo transaccional pactado por las partes, por haberse transigido derechos ciertos e indiscutibles de la trabajadora, es que deviene la procedencia de las pretensiones de la demanda, junto con el consecuente reintegro de la extrabajadora y el pago de la sanción prevista en el artículo 239 del C.S.T.

Ahora bien, en lo referente a la imposibilidad de vincular a la trabajadora por no existir el cargo para el que fue contratada, así como de no contar Comfamiliar del Huila con cargo en la planta de personal que se ajuste al perfil profesional de la demandante, basta con indicar que el juez de la causa se encuentra ampliamente facultado para establecer, dentro de los remedios establecidos por el legislador para la protección de los derechos de las personas amparadas por fuero de estabilidad laboral reforzada, cual de los allí previstos es el mas indicado y el que más se ajusta a la realidad fáctica del proceso, sin desconocer el derecho de la unidad empresarial como fuente de ingreso de los trabajadores.

En ese contexto, no luce desacertada la determinación acogida por el *a quo*, al ordenar el reintegro de la trabajadora con el consecuente pago de las prestaciones y sanciones a que haya lugar, pues de haber estimado la enjuiciada la imposibilidad de reintegrar a la trabajadora por incompatibilidad profesional, debió ésta acreditar probatoriamente tal afirmación, supuesto que no acaeció en el asunto bajo estudio, y sin ser la supresión del cargo un imposibilitante para cumplir la orden impresa en la sentencia, es deber del empleador reinstalar a la trabajadora en el mismo cargo o en uno de similares o mejores condiciones a las que gozaba la demandante al momento del despido.

Los argumentos analizados constituyen razón suficiente para confirmar la determinación que acogió el servidor judicial de primer grado.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, por resultar adverso a sus intereses se impone condena en costas en contra de la parte recurrente.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito Neiva, el 30 de septiembre de 2020, en el proceso ordinario laboral seguido por **XIOMARA LISSETH MEDINA PERDOMO** contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR DEL HUILA**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS. Las de esta instancia están a cargo de la parte recurrente dada la improsperidad del recurso.

TERCERO: Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado

Firmado Por:

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Enasheilla Polania Gomez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Código de verificación: **8a3d35cadab0ae472467e335af913bf14b9b105ebfd5de95095e53d339e83c9a**

Documento generado en 22/11/2022 02:05:35 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>