

Señor:

EDGAR ROBLES RAMÍREZ .

Magistrado

Sala Civil Familia Laboral

Tribunal Superior del Distrito de Neiva

E.

S.

D.

RADICACIÓN: 410013105002**20180003901**

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE SEGUNDA INSTANCIA INSTAURADO POR ERIKA ANDREA CHAPARRO LARA EN CONTRA DE FUNDACIÓN UNIVERSITARIA NAVARRA.

GICEL CRISTINA NARVÁEZ SUAZA, mayor de edad con domicilio en la ciudad de Neiva, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.075.234.197 de Neiva, abogada en ejercicio, con Tarjeta profesional No. 249.617 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando en mi condición de apoderado judicial de **ERIKA ANDREA CHAPARRO LARA**, persona igualmente mayor y vecina de esta ciudad, conforme al poder que adjunto; mediante el presente escrito me permito descorrer el traslado y dentro del término presentar alegatos de conclusión dentro del presente proceso, los cuales fundamento de la siguiente manera:

La parte demandante apeló la sentencia de primera instancia, manifestando que no está de acuerdo con la indemnización del artículo 239 del CSTSS, argumentando que el despido realizado a la señora ERIKA ANDREA CHAPARRO LARA, a su sentir, fue legal, por considerar que fue terminado su contrato habiéndose finalizado su licencia de maternidad, arguyendo que lo que hizo la demandada fue correcto al prorrogar el término del contrato solo hasta que la trabajadora cumpliera su licencia, por lo que no operaba la violación al fuero de maternidad, también se argumenta que no se dejó de violar el fuero de maternidad porque la demandada no tenía por qué informar a la Inspección del Trabajo ya que se hizo con la terminación del contrato a término fijo.

Debe tenerse en cuenta que la señora CHAPARRO LARA, tenía un contrato a término fijo que fue prorrogado por tres ocasiones, cumpliendo su año de trabajo dentro de la licencia de maternidad, pues cumplía el año de trabajo el 14 de octubre de 2016.

Seguidamente su despido se dio el 13 de septiembre de 2016, dentro de la licencia de la maternidad, y aún gozaba del fuero de maternidad, pues este se contempla hasta los tres meses del nacimiento, teniendo en cuenta que dio a luz a su hijo el 5 de agosto de 2016, por lo que los tres meses que prescribe la norma darían al 5 de noviembre de 2016, es decir, la demandada debió pedir el permiso que establece el artículo 240 del CSTSS.

Adicional a esto, debe tenerse en cuenta que el fuero de maternidad se extiende 6 meses después del nacimiento, ya que puesto que la norma expresa en su artículo 239 del CSTSS que una trabajadora no puede ser despedida por motivo de embarazo y lactancia; pues la sentencia SU 075 de 2018, nos aclara este tema de la siguiente forma:

“(vi) Finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, **sanciona con la ineficacia** “*el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos*”, es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.

1. De este modo, la regulación legal del fuero de maternidad contempla varias medidas orientadas a garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres. No obstante, la Sala estima necesario llevar a cabo dos precisiones sobre esta materia.”

Cuando se da un despido dentro de ese fuero de maternidad, se presume que ese despido se ha dado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo 240 del CSTSS es decir el empleador debe obligatoriamente acudir al Inspector del Trabajo si tiene una justa causa para terminar el contrato, así sea por terminación del contrato a término fijo.

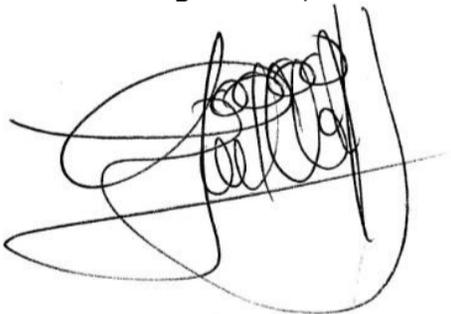
En el caso que hoy nos ocupa, si bien es cierto, la trabajadora tenía un contrato a término fijo, lo que no discute la demandada, pero también se encontraba dentro del fuero de maternidad, por lo que el despido que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA NAVARRA debió contar con la autorización de la Inspección del trabajo, motivo por el cual, este despido no cumplió con la norma, por lo que se presume que el mismo, fue sin justa causa, ya que se dio dentro de la licencia de maternidad, sin haberse siquiera terminado los tres meses que señala el artículo 239 del CSTSS.

Corolario de lo anterior, le solicito Su Señoría, confirmar la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva en audiencia de juzgamiento e instrucción de 16 de octubre de 2018 en donde reconoció a mi defendida la indemnización equivalente a 60 días de salario fuera de las indemnizaciones a que hubiere lugar, de conformidad con el artículo 239 del CSTSS.

De esta manera, señor Magistrado, reitero solicito se estimen todas las pretensiones incoadas en la demanda del proceso en referencia.

La suscrita recibirá notificaciones en la Calle 19 Sur Número 7-231 Zona Industrial, en el Municipio de Neiva tel. 3112117585, correo electrónico iuralexabogados@gmail.com.

Del señor Magistrado,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gicel Cristina Narváez Suaza', written over a faint circular stamp or watermark.

GICEL CRISTINA NARVÁEZ SUAZA

C.C. 1.075.234.197 de Neiva

T.P. No. 249.617, del C. S. de la J.