

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
- SALA LABORAL -

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA.

Popayán, catorce (14) de agosto de dos mil veinte (2020)

Vencido el término de traslado concedido a las partes para presentar por escrito alegatos de conclusión y dando aplicación a lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, le corresponde a la Sala entrar a resolver el recurso de apelación instaurado por el apoderado judicial de la parte demandante, frente a la Sentencia N° 074 de 26 de noviembre de 2019, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán, dentro del **ORDINARIO LABORAL**, adelantado por **SANDRA PATRICIA CERÓN OBANDO** contra **GENTE OPORTUNA S.A.S.** Asunto radicado bajo la partida No. **19001-31-05-003-2018-00062-01**.

Previa deliberación y aprobación del asunto con los restantes Magistrados, **LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTES** y **FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**, se dicta por parte de la Sala, la providencia cuyo texto se inserta a continuación:

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES.

1.1. La demanda.

Como antecedentes fácticos relevantes, se tienen los contenidos en la demanda visible a folios 41 a 56 del cuaderno principal, a partir de

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

la cual la parte demandante pretende se declare y reconozca en su favor y a cargo de la demandada lo siguiente:

- Que entre la demandante, en calidad de trabajadora y Gente Oportuna SAS, como empleadora, existió un contrato de trabajo entre el 13 de febrero de 2014 y el 25 de febrero de 2015, fecha en la cual fue terminado unilateralmente por parte de la citada empresa, dada *“la condición de embarazo y estado de madre en uso de periodo de lactancia”*.
- Se declare que al momento de la terminación del contrato de trabajo, la demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada, en razón del nacimiento de su hijo y del uso del periodo de lactancia.
- Se declare la nulidad del despido sin justa causa, y en virtud de lo consagrado en el artículo 241 del CST, se condene a la demandada a reconocer y pagar a la demandante, los salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar hasta la fecha en que la sentencia quede en firme, así como la indemnización de que trata el artículo 65 de la misma obra.
- Se condene a la sociedad demandada al pago de las costas del proceso.

1.2. Contestación de la demanda.

La sociedad demandada **GENTE OPORTUNA SAS**, al ejercer su derecho de contradicción, con la contestación de la demanda, visible a folios 168 a 205 del cuaderno principal, aceptó algunos hechos y negó otros, se opuso a las pretensiones formuladas en su contra a excepción de la declaratoria de existencia de contrato de trabajo y formuló las

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

excepciones de fondo de: *“inexistencia de las obligaciones demandadas”*, *“cobro de lo no debido”*, *“pago de obligaciones laborales”*, *“compensación”*, *“buena fe”*, *“prescripción sin que implique reconocimiento del derecho”* y la *“genérica”*.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

Una vez surtidas las audiencias de trámite correspondientes a la primera instancia, la *A quo*, en audiencia pública llevada a cabo el 26 de noviembre de 2019 procedió a dictar sentencia en la que resolvió: a) declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo en el periodo comprendido entre el 13 de febrero de 2014 y el 25 de febrero de 2015; b) declarar como probada la excepción de *“inexistencia de las obligaciones demandadas”* propuestas por Gente Oportuna SAS y la de *“improcedencia de condena por concepto de salarios y prestaciones sociales causados con posterioridad a la terminación del contrato garantizado”*, propuesta por la llamada en garantía Confianza SA.; c) negar las pretensiones de la demanda; y d) condenar en costas a la parte demandante, fijándose por concepto de agencias en derecho, una suma equivalente a un (1) smlmv.

Como fundamento de la decisión, el *A quo* expuso que conforme al registro civil de nacimiento aportado, el embarazo de la demandante culminó con el nacimiento de su hijo, el 19 de octubre de 2014, razón por la cual, el periodo de protección consagrado en el artículo 239 del CST, terminó el 19 de enero de 2015, fecha hasta la cual tuvo operancia la presunción de que la terminación del vínculo laboral obedeció al estado de embarazo de la trabajadora, pues conforme a lo dicho por la jurisprudencia especializada, la presunción deja de tener efecto, y le corresponde es a la trabajadora acreditar que el despido tuvo como causa el embarazo o la lactancia.

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante:	Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado:	Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia

De la misma manera señaló que tratándose del contrato de trabajo por obra o labor determinada, al tenor de lo consagrado en los artículos 45 y 61 del CST, así como también lo dicho por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la providencia SL3520 de 15 de agosto de 2018, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas que agotan el objeto del contrato, constituyen una razón objetiva de terminación del contrato, pues de ese momento la materia del trabajo deja de existir y mal podría predicarse inestabilidad laboral frente a un trabajo inexistente.

Señaló que en el presente caso, dentro de las cláusulas del contrato de trabajo se consignó como motivación del mismo, el contrato de prestación de servicios celebrado entre la sociedad Gente Oportuna SAS y la empresa usuaria Corporación Día de la Niñez, razón por la que la terminación del vínculo laboral de la trabajadora quedaría supeditado, a la fecha en que la empresa usuaria notificara por cualquier medio a la Sociedad Gente Oportuna, la terminación del referido contrato de prestación de servicios. Acto que en el proceso se acreditó con la documental obrante a folio 163 del expediente, consistente en la comunicación de 10 de diciembre de 2014, por medio de la que la Corporación Día de la Niñez informó que el convenio sostenido con el ICBF finalizaba en esa misma data. Así mismo, se señala que se recomendó respecto de las trabajadoras en misión que se encontraban en estado de embarazo, que se les otorgaran vacaciones colectivas desde el 11 de diciembre de 2014 al 13 de enero de 2015, y que de esa manera se le puso de presente a la demandante mediante oficio de 25 de febrero de 2015 (fl. 120), indicándose además, que a pesar de que el contrato expiraba el 10 de diciembre de 2014, a ella le fue prorrogado hasta el referido día 25, a fin de respetar su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante:	Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado:	Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia

En consecuencia, el *A quo* consideró que la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes obedeció a la finalización de la obra o labor para la que fue contratada la demandante, evento que constituye una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, sin que se hubiese acreditado por la parte actora, que la verdadera causa hubiere sido su estado de embarazo o lactancia, lo cual le correspondía acreditar, como quiera que la terminación del vínculo se dio con posterioridad al tercer mes del nacimiento, época para la que ya no opera la presunción del artículo 239 del CST, y que también impedida la declaratoria de nulidad de la terminación del contrato en los términos del artículo 240 de la misma obra.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión del juzgador de primer grado, la parte demandante formuló recurso de apelación, el que si bien es imperativo reconocer no es un modelo de claridad, permite inferir que el argumento jurídico que de él subyace, es que a pesar de que para la fecha del despido de la trabajadora, ella ya no gozaba de estabilidad laboral por maternidad, por parte del *A quo* no tuvo en cuenta que el contrato de trabajo suscrito por la trabajadora se había prorrogado por más de un año, lo cual no es acorde con lo consagrado en los artículos 71, 72 y 77 inciso 3° de la Ley 50 de 1990, conforme a los que solo es dable contratar trabajadores en misión, para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, periodos estacionales de cosecha y en la **prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más**. Así mismo, señaló que la intención de desistir de la fecha terminación del contrato de trabajo se pudo ver reflejado con el otrosí suscrito en el mes de mayo de 2014 y la nulidad del despido se hizo patente con la falta de reubicación de la trabajadora.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

4. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA.

En firme el auto que admitió la apelación, se dio traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días a cada una, conforme lo dispuesto el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020.

En este punto es importante resaltar que los alegatos no constituyen una oportunidad adicional para cambiar o adicionar los fundamentos del recurso de apelación y a ellos se contraerá la Sala al resolver la alzada. Dentro de la oportunidad debida, únicamente la parte demandada allegó por escrito alegatos, pues los presentados por la parte actora, lo fueron de manera extemporánea

4.1. Parte demandada:

La demandada Gente Oportuna SAS, a través de su apoderada judicial presentó alegatos de conclusión, en los que después de hacer un recuento de los aspectos fácticos acreditados en el proceso, tales como, la clase de contrato de trabajo que unió a las partes y las razones de su terminación, así como el hecho de que para ese momento la demandante no se encontraba gozando de la estabilidad laboral por maternidad, solicitó la confirmación de la sentencia de primera instancia.

5. CONSIDERACIONES DE LA SALA:

5.1. COMPETENCIA: Es esta Sala de Tribunal competente para conocer de la alzada propuesta por la parte demandante, contra la sentencia enunciada en los antecedentes, por ser el Superior Funcional del juzgado que profirió la decisión atacada, la cual además es susceptible del recurso de apelación, en virtud de lo normado en el

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

artículo 66 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007.

Es importante precisar que en virtud de lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, el recurso de apelación contra las sentencias dictadas en materia laboral, así como el grado jurisdiccional de consulta, en aquellos eventos en los que no se requiera del decreto y práctica de pruebas, se proferirá por escrito. En consecuencia, es este el fundamento normativo que en esta oportunidad aplica la Sala para resolver por escrito, la alzada y el grado jurisdiccional de consulta ya mencionados.

5.2. PRINCIPIO DE CONSONANCIA: Para resolver la apelación debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 66 A del C.P.T.– adicionado por el art. 35 Ley 712 de 2001–, en virtud del cual, *“La sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”*, por lo que esta Sala centrará su atención en resolver los puntos relativos al recurso, el cual hace énfasis en lo anteriormente sintetizado.

5.3. PROBLEMAS JURÍDICOS: Para resolver la alzada, la Sala centrará su atención en determinar:

5.3.1. ¿Fue adecuado negar las pretensiones de la demanda?

5.3.2. ¿Los planteamientos expuestos por la parte actora al fundamentar la alzada, tienen la entidad suficiente para modificar lo resuelto en la decisión de primer grado?

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

5.4. TESIS DE LA SALA: La respuesta de la Sala frente a los anteriores planteamientos habrá de conducir a confirmar la sentencia de primer grado. Lo anterior, como quiera que la parte demandada acreditó que la terminación del contrato de trabajo que sostuvo con la demandante se debió a la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada, es decir, una causal objetiva a la luz de lo consagrado en el literal d) del artículo 61 del CST y cuando el término de la licencia por maternidad ya había vencido, tal y como incluso se aceptó por el recurrente al sustentar la alzada, sin que los demás argumentos allí expuestos, relacionados con la presunta inobservancia de lo reglado en los artículos 71, 72 y 77 de la Ley 50 de 1990, puedan cambiar lo decidido, en tanto las pruebas no desdibujan el hecho de que la demandante fue una trabajadora en misión y que el desarrollo de la labor contratada se ajustó a las previsiones de la referida norma.

5.4.1. El fundamento de la tesis es el siguiente:

Del primer y segundo problema jurídico:

Sea lo primero señalar que no solo por mandato constitucional sino también de las obligaciones adquiridas a nivel internacional por el Estado Colombiano a través de la suscripción de diferentes convenios que hacen parte del bloque de constitucionalidad, **la maternidad goza de Protección especial**. A manera de ejemplo, entre otros, se pueden citar como referente vinculantes, los los artículos 13 y 43 de la Constitución Política, la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)², la Convención Americana sobre Derechos Humanos

¹ Artículo 25: “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”.

² “los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

(CADH), y el Pacto de San Salvador.

Ahora, a nivel interno y dentro del ámbito laboral, la citada protección es también desarrollada por el artículo 239 del CST, el cual fue inicialmente objeto de modificación por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, después por el artículo 4º de la Ley 1468 de 30 de junio de 2011 y más adelante por el artículo 2º de la Ley 1822 de 2017, que es el que rige en la actualidad.

A rasgos generales, el citado artículo además de consagrar la prohibición de que **ninguna** trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, contempla a favor de ésta una **presunción de carácter legal, consistente en presumir que el despido se ha efectuado por dichas causas, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto** y no se ha solicitado la autorización que avale la existencia de una justa causa ante las autoridades correspondientes.

Por lo tanto, ante la materialización del despido de la trabajadora por el hecho de su estado de embarazo, al empleador se le genera como sanción a favor de aquella, el pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con la clase de contrato de trabajo y el pago del número de semanas establecidas como descanso remunerado -licencia-, es decir, 12 semanas, si la prestación se causó en vigencia de la Ley 50 de 1990, 14 semanas si corresponde a la Ley 1468 de 2011 o de 18 semanas si fue en vigencia de la Ley 1822 de 2017.

Del sentido literal del mentado precepto normativo, en principio, podría inferirse que se derivan dos situaciones a saber: la primera, relativa a entender que la garantía foral que nace para la mujer embarazada y en términos generales de la maternidad, se genera

el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario”.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

únicamente ante la existencia de un contrato de trabajo, quedando por fuera otra clase de vinculaciones, como por ejemplo, la derivada del contrato de prestación de servicios, y la segunda, que se trata de una protección que queda limitada a los casos en los que la ruptura de vínculo ha estado precedida por el “despido”, quedando así excluidos, los eventos en los que la finalización del contrato laboral obedece a razones de tipo objetivo, tales como, la expiración del término pactado o por la materialización de la obra contratada, en los que propiamente no se presenta el despido.

No obstante, sobre dichos aspectos, son muchos los pronunciamientos que han sido proferidos no solo por la Corte Constitucional sino también por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en los cuales se han venido desarrollando una serie de reglas en las que se ha analizado en qué casos si resulta aplicable el fuero por maternidad y en cuales no, así como también el alcance de la protección dependiendo del conocimiento que haya tenido el empleador sobre el estado de gestación de la trabajadora a la fecha de terminación de la vinculación, siendo providencia básica para el estudio de esta clase de asuntos, la sentencia SU-070 de 2013, en la que la H. Corte Constitucional al analizar 33 casos de mujeres que en estado de embarazo vieron terminadas sus vinculaciones laborales, definió que el fuero por maternidad opera en todos los casos en los que se demuestre que el embarazo tuvo inicio en vigencia de la alternativa laboral desarrollada por la mujer gestante, y en cuanto al alcance de la protección, las reglas a seguir para cada una de las modalidades que admite el contrato de trabajo *-a término fijo, indefinido, por duración de la obra contratada, en misión-*, así como también, para aquellas vinculaciones que sin ser de esa índole, representan el medio de subsistencia de la trabajadora, tales como, el contrato de prestación de servicios y los acuerdos cooperativos entre otros. Posteriormente, en sentencia SU – 075 de 2018 la Corte Constitucional precisó que el alcance de la protección debe determinarse a partir de dos factores, el primero, el conocimiento del embarazo por

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

parte del empleador, y el segundo, la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

Ahora bien, aclarado lo anterior, es importante precisar que al tenor de lo preceptuado en los artículos 239, 240 y 241 del CST, la prohibición del despido o terminación del vínculo laboral, así como el requisito de solicitar autorización de parte del Ministerio del Trabajo queda circunscrito al periodo del embarazo y los tres (3) meses posteriores al parto, so pena de que el despido no produzca efecto alguno, de ahí que, toda terminación que se dé por fuera de los citados periodos, no está amparada por la presunción y por ende será deber de la trabajadora acreditar en la actuación judicial, que su desvinculación estuvo motivada en el hecho del embarazo, parto o lactancia y no en la existencia de la justa causa alegada por el empleador.

Al respecto, en sentencia SL 4280 de 2017, por parte de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, la cual fue reiterada en providencia SL 1319 de 2018, se precisó lo siguiente:

“(...) la presunción prevista en el numeral 2 del artículo 239 del mismo CST tiene por objeto relevar a la trabajadora de la carga de probar que el motivo del despido efectuado en el trimestre siguiente al parto lo fue su condición o estado de lactante, con lo cual traslada al empleador la carga de probar que lo hizo soportado en una de las justas causas establecidas en los artículos 62 y 63 del CST y una vez agotado en debida forma el procedimiento exigido por el artículo 240 ibídem. De forma que, de no derruir el empleador la aludida presunción edificada por el legislador en beneficio de la trabajadora lactante, el despido se tiene por ineficaz con las consecuencias ya señaladas.

Luego, en el segundo trimestre posterior al parto, y por efecto del uso de los períodos de descanso por lactancia, permanece vigente la protección a la trabajadora lactante, pero la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

fórmula ecuménica del artículo 177 del CPC, vigente para la época en que se tramitaron las dos instancias del proceso, hoy prevista por el artículo 167 del CGP". (Hasta aquí la cita textual)

Ahora bien, en el caso sometido a estudio, conforme a la documental visible a folios 108 a 111 del cuaderno principal, se tiene que el 13 de febrero de 2014, la demandante Sandra Patricia Cerón Obando suscribió con la representante legal la empresa de servicios temporales Gente Oportuna SAS, un contrato que fue denominado "*contrato individual de trabajo por el término de duración de la obra o labor contratada*", cuya finalidad era que la trabajadora desempeñara el cargo de ludotecaria.

En la cláusula primera del referido contrato, se hizo constar que la causa que motivó la contratación de la trabajadora en misión fue el contrato de prestación de servicios que Gente Oportuna SAS, en calidad de EST, suscribió con la Corporación Día de la Niñez. De ahí que la primera, le suministrara a la segunda, personal temporal en misión, en los términos previstos en el artículo 6° del Decreto 4369 de 2006³.

De la misma manera, en la cláusula sexta referente a la duración del contrato, se señaló que esta correspondería al tiempo que llegare a durar la realización de la obra o labor contratada en ese documento, en

³ **ARTÍCULO 6o. CASOS EN LOS CUALES LAS EMPRESAS USUARIAS PUEDEN CONTRATAR SERVICIOS CON LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES.** <Artículo compilado en el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015> Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

PARÁGRAFO. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

tanto estaba motivado por el contrato de prestación de servicios celebrado entre el empleador y la empresa usuaria, por lo que se pactó que se entendía como término de la obra, el momento en que la usuaria notificara la terminación de la labor del trabajador en misión (fl. 163).

Conforme a la documental visible a folios 112, 117 y 118, el referido contrato fue objeto de dos (2) otrosí, el primero de fecha **13 de febrero de 2014**, que tuvo por objeto incluir un listado de conductas como constitutivas de faltas de graves para la terminación del contrato de trabajo, y el segundo, adiado **1° de mayo del mismo año**, cuyo propósito fue acordar que el cargo de ludotecaria que venía siendo desempeñado por la trabajadora, se desempeñara desde su lugar de residencia como trabajo en casa, en atención a las recomendaciones médicas otorgadas a la trabajadora.

A folios 152 a 162, obra copia del contrato de prestación de servicios temporales de colaboración JMR1212-13, suscrito entre la EST Gente Oportuna SAS y la Corporación Día de la Niñez. En la cláusula primera, la EST se obligó a remitir personal en misión para la ejecución de la labor contratada por la Corporación, en *“desarrollo de las obligaciones adquiridas derivadas del Convenio No. 3327, que fuera suscrito entre ésta y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar”*. Y en la cláusula décima tercera, se pactó como término de vigencia el de seis (6) meses, prorrogable por la necesidad del servicio.

A folio 163, obra copia de oficio 6656 de 10 de diciembre de 2014, por medio del que la Directora Ejecutiva de la Corporación Día de la Niñez le informa a la representante legal de la EST Gente Oportuna SAS, que el Convenio de Aporte No. 3327 suscrito con el ICBF finalizaba ese mismo día, 10 de diciembre de 2014, recomendándole además, el otorgamiento de vacaciones colectivas a partir del día 11 del mismo mes y año y hasta el 13 de enero de 2015, las trabajadoras en misión que se encontrasen en estado de embarazo.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

A folio 12 del expediente, obra copia del registro civil de nacimiento con indicativo serial No. 54994559, que da cuenta que el 19 de octubre de 2014, tuvo lugar el nacimiento del menor C.A.L.C., hijo de la trabajadora ahora demandante.

A folio 13, obra copia del certificado de licencia por maternidad expedido por la Clínica la Estancia, en el que se otorgan a la demandante 126 días de licencia, comprendidos entre el 22 de octubre de 2014 y el 24 de febrero de 2015.

En este punto, es importante resaltar que para el 19 de octubre de 2014, que es cuando tiene ocurrencia el parto de la trabajadora, regía la Ley 1468 de 30 de junio de 2011, que contemplaba como término de duración de la licencia por maternidad, la de 14 semanas, es decir, 98 días, pues es solo a partir de la Ley 1822 de 2017, que el legislador previó la ampliación de dicho término a 18 semanas, esto es, 126 días. No obstante, como en el proceso no se formuló ningún reparo sobre el periodo concedido para la licencia, se tendrá por válido, el de 126 días señalado en la documental visible a 13.

Y a folio 20, obra oficio de fecha 25 de febrero de 2015, que da cuenta que en esa fecha, por parte de Gente Oportuna SAS, se le comunicó a la señora Sandra Patricia Cerón Obando sobre la finalización de la obra o labor contratada desde el 10 de diciembre de 2014, habida cuenta de la terminación del contrato comercial temporal suscrito con la empresa usuaria Corporación Día de la Niñez a partir de la misma data, así como también, que por el hecho de gozar la trabajadora del derecho a la estabilidad laboral reforzada derivada de su condición de embarazo, el contrato se prorrogó hasta la fecha de finalización de la licencia de maternidad, que en el mismo documento se hizo constar con la de, 25 de febrero de 2015.

De la revisión efectuada a la citada prueba documental, de cara a

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

lo descrito en los artículos 239, 240 y 241 del CST, no queda duda de que para la fecha en que se finaliza el vínculo laboral de la demandante, esto es, el 25 de febrero de 2015, la garantía de estabilidad laboral por maternidad ya había fenecido, como quiera que por parte de la trabajadora ya se había superado la etapa del parto, la cual tuvo ocurrencia el 19 de octubre de 2014, los 3 meses posteriores al parto, que fenecieron el 19 de enero de 2015 y la vigencia de la licencia de maternidad, que conforme al certificado médico, expiró el 24 de febrero de 2015.

Luego entonces, no era dable como se pretendía con la demanda, que se declarara la nulidad de la terminación del contrato de trabajo de la parte actora bajo el argumento de una estabilidad laboral reforzada de la cual ya no era titular la demandante, ni tampoco la Sala encuentra que por parte de la demandante se haya acreditado que el vínculo laboral se terminó a causa de su embarazo o lactancia, y por el contrario lo que se advierte, es que la causa fue la terminación de la obra o labor contratada, que es una causal objetiva de terminación, a la luz de lo preceptuado en el literal d) del artículo 61 del CST.

En efecto, la documental relacionada anteriormente, da cuenta que la vinculación de la demandante como trabajadora en misión tuvo como causa, dar cumplimiento al contrato de prestación de servicios que el 1° de febrero de 2014, la EST Gente Oportuna SAS suscribió con la Corporación Día de la Niñez, y que fuera terminado por esta última, a partir del 10 de diciembre de 2014, de ahí que no pueda considerarse que la causal de terminación invocada por la entidad empleadora pueda considerarse como unilateral e injustificada, pues es precisamente en los contratos de trabajo pactados bajo la modalidad de término de duración de la obra o labor contratada, en los que su vigencia está supeditada a la naturaleza de la obra; naturaleza que en el presente asunto se definió a partir del Convenio que la empresa usuaria celebró con el ICBF y que en esta actuación, se acredita que tuvo vigencia entre el 1° de enero de

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

2014 y el 10 de diciembre de 2014 (fls. 152 a 162 y 163), que además fue pactada en el contrato de trabajo suscrito con la trabajadora, por lo que no era ajeno a las contratantes, que la finalización del contrato por parte de la empresa usuaria, daba lugar a la terminación del contrato de trabajo de los empleados en misión.

Es más, la Sala encuentra que precisamente son los anteriores aspectos, lo que permiten verificar que la vinculación de que fue objeto la trabajadora se ajustó a lo previsto en la parte final del numeral 3° del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, según el cual, las empresas de servicios temporales pueden contratar con las empresas usuarias, el suministro de personal en misión, para ejecutar contratos de prestación de servicios de éstas últimas por un periodo de seis meses, que de ser necesario, solo puede prorrogarse por un periodo igual, plazo que en el presente asunto se cumplió, pues el convenio existente entre la empresa usuaria Corporación Día de la Niñez y el ICBF, tuvo una vigencia inicial de seis meses (de 1° de enero a 30 de junio de 2014), que finalmente se prorrogó hasta el 10 de diciembre del mismo año, siendo una cosa distinta, que por el hecho de la estabilidad laboral reforzada que nació en favor de la trabajadora por su estado de embarazo, la empleadora haya mantenido las obligaciones laborales para con la trabajadora, hasta la fecha en que culminó dicha garantía, a fin de salvaguardar sus derechos fundamentales y los del menor por nacer, pero que en momento alguno, puede entenderse que implicaron la prórroga del contrato de trabajo que finalizó por vencimiento de la obra contratada en el mes de diciembre de 2014.

Así las cosas, sin necesidad de efectuar algún otro tipo de planteamiento, se habrá de confirmar en todas sus partes la sentencia objeto del recurso de apelación, con la consecuente imposición de condena en costas a cargo de la parte demandante recurrente y a favor de la demandada, al resolverse de manera desfavorable la alzada.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia N° 074 de 26 de noviembre de 2019, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán ©, en el presente proceso **ORDINARIO LABORAL** instaurado por **SANDRA PATRICIA CERÓN OBANDO** frente a la **EST GENTE OPORTUNA SAS**, por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído.

SEGUNDO: COSTAS de segunda instancia a favor de la parte demandada y cargo de demandante, a quien se le resuelve de manera desfavorable el recurso de apelación. De conformidad con lo consagrado en los artículos 365 y 366 del CGP, una vez ejecutoriada la presente providencia se procederá a fijar por parte de esta instancia el valor de las agencias en derecho, para lo cual la Secretaría de la Sala deberá pasar nuevamente el asunto a despacho.

TERCERO: Notifíquese esta decisión por estados electrónicos, conforme a lo señalado en el Decreto 806 de 2020. Remítase copia de esta decisión a los correos electrónicos aportados por las partes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19-001-31-05-003-2018-00062-01
Demandante: Sandra Patricia Cerón Obando
Demandado: Gente Oportuna S.A.S.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia



LEONIDAS RODRIGUEZ CORTÉS

Firma digitalizada válida para
actos judiciales y administrativos



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
Magistrado

Popayán-Cauca