

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN  
SALA LABORAL**

**Magistrado Ponente:  
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, veintiocho (28) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>OSCAR EDUARDO RODRÍGUEZ MUTIS</b>
<b>DEMANDADO(S)</b>	<b>ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S.</b>
<b>RADICADO No.</b>	<b>19-142-31-89-001-2021-00094-01</b>
<b>INSTANCIA</b>	<b>APELACIÓN SENTENCIA</b>
<b>TEMA</b>	<b>TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO &gt; EXPIRACIÓN DEL PLAZO PACTADO &gt; PRÓRROGAS.  PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL A LA MATERNIDAD. Estabilidad laboral reforzada a pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora.</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>SE CONFIRMA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.</b>

## **1. ASUNTO A TRATAR**

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado Ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por el apoderado judicial del demandante, señor OSCAR EDUARDO RODRÍGUEZ MUTIS, contra la Sentencia Nro. 05 del veintiséis (26) de agosto del año dos mil veintidós (2022), proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE CALOTO, CAUCA, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL de la referencia, donde es demandada la empresa ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S.

Aprobado el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, la Sala procede a proferir la presente sentencia, previo el recuento de los siguientes,

## **2. ANTECEDENTES**

### **2.1. Hechos y pretensiones de la demanda:**

El demandante inició proceso ORDINARIO LABORAL de primera instancia, con el que pretende: (i) se declare que entre él y la sociedad Alpina Cauca Zona Franca S.A.S. existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo, que inició el 05 de octubre de 2018 y se prorrogó hasta el 04 de octubre de 2021; (ii) se condene a la empresa demandada a pagarle la indemnización por despido injusto contemplada en el artículo 64 del CST, por valor de \$20.408.000,00, correspondiente a los 10 meses faltantes para la terminación del contrato, indexado; (iii) se declare el oficio del 06 de abril de 2020 como una cláusula ineficaz por estar en contra de los derechos fundamentales del trabajador, al extender el contrato de trabajo únicamente hasta la finalización del respectivo periodo de protección de maternidad extendido,

siendo esta la condición menos favorable, y (iv) se condene en costas (Páginas 26 a 30, 01Demanda.pdf; y páginas 57 a 72, 05SubsanciponDemanda.pdf).

Como **hechos relevantes**, el actor sostuvo que prestó sus servicios personales mediante contrato de trabajo a término fijo a la empresa Alpina Cauca Zona Franca S.A.S., en el cargo de Técnico Electromecánico Mantenimiento Industrial, desde el 05 de octubre de 2018.

Que, el 04 de abril de 2020, la empresa demandada le comunicó de manera verbal la terminación de su contrato de trabajo, sin preaviso, elevando una reclamación por encontrarse con fuero de paternidad. Por lo anterior, mediante oficio del 06 de abril de 2020, la empresa le comunicó de una prórroga constitucional y el 05 de diciembre de 2020 se le confirmó la finalización de su contrato, haciéndose efectiva en la misma fecha; ante lo cual realizó reclamación verbal por cuanto su contrato se había prorrogado de forma automática hasta el 04 de octubre de 2021; pero, la entidad le respondió que la decisión obedeció a la terminación de la estabilidad reforzada por paternidad, por lo que afirma que su despido es sin justa causa al no cumplir los requisitos previstos en el artículo 46 del CST y demás normas concordantes.

Es decir, para el actor, la prórroga del contrato va más allá que la protección del fuero de paternidad.

## **2.2. Contestación de la demanda:**

En ejercicio de su derecho a la defensa, la apoderada judicial de la demandada contestó la acción, aceptando que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo, con fecha inicial el 05 de octubre de 2018, por un término de duración de 6 meses; pero, se **opuso a las pretensiones**, por cuanto al demandante se le dio el preaviso respectivo para la finalización del contrato de trabajo por el fenecimiento del plazo fijo pactado y la prórroga constitucional operó en virtud del fuero de paternidad del cual

gozaba el trabajador y que finalizó el 05 de diciembre de 2020 (pág.1-22, 09ContestaciónDemanda).

Dijo que, el demandante fue preavisado en debida forma antes de que la empresa incluso tuviera conocimiento del fuero de paternidad del que fuera titular y por ello surtió plenos efectos jurídicos. Bajo esos presupuestos, arguyó que el contrato finalizó por una causa legal.

**Excepciones de fondo** alegadas por la demandada: (1) cobro de lo no debido por inexistencia de título y causa, (2) enriquecimiento sin justa causa, (3) inexistencia de la obligación, (4) pago, (5) improcedencia de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, (6) prescripción, (7) buena fe por parte de Alpina Cauca Zona Franca S.A.S. y (8) innominada o genérica.

### **2.3. Decisión de primera instancia:**

Cumplidas las ritualidades de rigor, el JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE CALOTO, CAUCA, el día 26 de agosto de 2022, procedió a dictar **SENTENCIA Nro. 05**, dentro del presente asunto, en cuya parte resolutive resolvió: **(I) ABSOLVER** a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante y, en consecuencia **(II) condenar** en costas al señor Oscar Eduardo Rodríguez M.

**TESIS DE LA JUEZ:** Para la juez, lo que pretendió la empresa demandada fue dar aplicación a lo que actualmente se conoce como fuero de paternidad, regulado en nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 2141 del 2021, pero, esa normatividad no se encontraba vigente para la época de los hechos que interesan a este asunto. No obstante, señaló que la referida estabilidad laboral para el cónyuge o compañero de la madre gestante se puede aplicar en virtud de la Sentencia C-005 del 2017 donde la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicional del numeral 1 del artículo 239 del CST y el numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950, en el entendido que la prohibición

de despido de la trabajadora gestante y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo se extiende al trabajador o a la trabajadora que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja, de la mujer en periodo de embarazo o lactancia que sea beneficiaria de aquella.

Aclarado lo anterior, al descender al análisis del caso, consideró que la vigencia inicial del contrato de trabajo a término fijo de 6 meses suscrito entre las partes fue del 05 de octubre de 2018 al 04 de abril de 2019 y el preaviso de no renovación se entregó en la misma fecha de suscripción del contrato; y, a pesar de ello, el 5 de abril de 2019 se le notificó la primera prórroga, la cual tendría vigencia hasta el 04 de octubre de 2019, aspecto que se formalizó mediante otro sí. Que, la segunda prórroga del contrato de trabajo se llevó a cabo entre el 5 de octubre de 2019 y el 4 de abril de 2020, la cual se surtió de forma automática en los términos de la ley. Pero, que, con respecto a la segunda prórroga del contrato, la empresa no preavisó al demandante conforme el artículo 46 del CST, para la no renovación del contrato; en cambio, el 06 de abril de 2020, se informó al promotor de la acción que su contrato terminaba el 04 de abril de 2020 pero el mismo se mantendría vigente hasta que finalizara el periodo de protección de maternidad extendida del cual el trabajador era sujeto, pasando por alto el empleador que se encontraba en curso la tercera prórroga del contrato de trabajo.

Que, en ese orden, por estricto mandato legal, la tercera prórroga del contrato se dio por un plazo igual al inicialmente pactado, del 5 de abril de 2020 al 4 de octubre de 2020, y consideró que, si bien la empresa demandada pretendió la aplicación de la protección foral extendida a la paternidad, lo cierto es que lo hizo por fuera de oportunidad, por lo menos para los efectos que perseguía, esto es. terminar el contrato una vez vencida la segunda prórroga para que no surtiera efectos la tercera prórroga por mandato de ley, sino que la vigencia del contrato se mantuviera por 8 meses más, única y exclusivamente por efecto de la referida protección al cónyuge o compañero permanente de la madre gestante. Que, así entonces, si bien la notificación de la misiva del 6 de abril de 2020 no tiene el alcance para entender por terminado el contrato una vez vencido la segunda prórroga

como lo pretendía la pasiva, porque la tercera prórroga ya estaba en curso, no se puede pasar por alto que tal comunicación sí cumple con todos los requisitos de ley para entender como correctamente efectuado el preaviso en relación con la cuarta prórroga, la cual se surtiría el 5 de octubre de 2020 al 4 de octubre del 2021, como quiera que esta prórroga ya no podía ser inferior a 1 año.

En otras palabras, para la juzgadora de primer grado, como la terminación fue notificada respetando la antelación no mayor de 30 días de finalizar el contrato en este caso, finalizando la tercera prórroga contractual y en la misma se indica la fecha cierta en la que culminaría el contrato, que ante la circunstancia particular del empleado se dio una vez terminada la protección a la maternidad que le había sido extendida bajo los derroteros de la sentencia C-005 del 2017, no es posible como lo pretende la parte actora que se deje sin efectos el preaviso del 6 de abril de 2020, pues, se cumplió con el procedimiento establecido en el artículo 46 del CST y no existe obligación legal de ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. de mantener vigente el contrato de trabajo del señor Oscar Eduardo Rodríguez Mutis más allá de la protección foral con la que contaba por efecto del estado de gestación y el periodo de lactancia de su compañera permanente, pues incluso al resolver el interrogatorio de parte el demandante fue claro en señalar que sabía que la empresa le había prorrogado el contrato única y exclusivamente por la circunstancia particular de su pareja.

#### **2.4. Recurso de apelación de la parte demandante:**

El apoderado judicial del demandante interpuso recurso de apelación contra el fallo de primera instancia, por cuanto consideró, no se protegieron derechos fundamentales a la igualdad, como se había planteado dentro de la demanda.

Señaló para esos efectos, que se debe considerar lo dicho en los alegatos de conclusión para que se pueda fallar más allá de lo pedido en caso de que se omita alguna de las circunstancias

alegadas en este recurso.

Dicho lo anterior, trajo a mención el artículo 53 (sic), para señalar que en la providencia se habló de que se había prorrogado de una forma legal y que la última y cuarta prórroga obedecía a un año, hasta el 04 de octubre de 2021, pero, se puede establecer que la empresa demandada no cumplió en debida forma lo que establece la ley y que la cuarta prórroga no podría ser inferior a un año. Que, en ese sentido, dentro de sus alegatos solicitó dar aplicación más favorable a la parte más débil que lo es el señor Oscar Eduardo Rodríguez, y que *“hubo un vencimiento dentro de la protección laboral”*, por lo cual existe una ilegalidad de la primera terminación del contrato, es decir, desde el 04 de abril de 2020, por la no notificación de la prórroga; y que al haber paralelamente una estabilidad reforzada por fuero de maternidad y un desarrollo legal no se puede pretender que el preaviso estaba intrínseco en el oficio.

Alega que no hubo claridad y se tuvieron expectativas ciertas que la terminación del contrato era por términos legales, que fue lo que dio origen a la relación laboral, y, por tanto, se prolongó más allá que el fuero de maternidad. Así entonces, *“se le debe dar protección a ese desarrollo legal de prórroga del contrato, es decir, hasta el 5 de octubre del 2021”*, lo que significa que es acreedor a la sanción indemnizatoria de 10 meses, es decir 20 millones y algo como se mencionó.

Por lo expuesto, pide se revoque la sentencia apelada y se acceda a lo solicitado en las pretensiones.

### **3. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Admitido el recurso de apelación, por auto de fecha 06 de septiembre de 2022, se corrió traslado a las partes por el término de cinco (5) días para que formularan los respectivos alegatos escritos en esta instancia, y, de acuerdo con la nota secretarial que precede (archivo No. 13, expediente digital 2da instancia), y, constatado el expediente digital, se recibieron alegatos de

conclusión por ambas partes, de manera oportuna, como se resume a continuación:

### **3.1. Alegatos de la parte demandante:**

El apoderado judicial del señor Oscar Eduardo Rodríguez Mutis, presentó escrito de alegatos (10(4)AlegatosDemandante, cuaderno del Tribunal), en el cual solicitó se aplique lo preceptuado en los artículos 1º, 13, 25 y 53 de la Constitución Política, con el fin de que se valoren las pruebas y actuaciones procesales, junto con lo manifestado en la apelación, reiterando estar en desacuerdo con lo considerado por la juez de primera instancia al premiar que los empleadores sigan adoptando conductas ilegales frente a los trabajadores que son despedidos sin el lleno de los requisitos legales como es el preaviso y carta de finalización del contrato como lo debió haber hecho Alpina Cauca Zona Franca en el primer despido del 04 de abril de 2020.

Que, debido al despido, el actor realizó una reclamación porque su esposa se encontraba en estado de embarazo y el empleador tuvo pleno conocimiento de ello, configurándose dos vulneraciones, una constitucional y otra de tipo legal, y esta último fue clara dentro del desarrollo del proceso porque en ninguna de las fechas de finalización del contrato se cumplió con el deber establecido en el artículo 46 del CST y, por ende, por mandato legal, se prorrogó automáticamente. Por todo lo anterior, considera que con la decisión no se protegieron los derechos fundamentales al debido proceso y lo establecido en el artículo 53, en cuanto a una aplicación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho.

En ese orden, alega que la condición más favorable al trabajador a la terminación definitiva era la legal, que va más allá que la protección constitucional del fuero de paternidad, por lo que solicita el pago de la indemnización por despido injusto a cargo de la demandada.

### **3.2. Alegatos de la parte demandada:**

El apoderado de Alpina Cauca Zona Franca S.A.S. sustentó sus alegatos en esta instancia refiriéndose al contrato de trabajo suscrito con el actor a término fijo el 05 de octubre de 2018, por un período de 6 meses, y su prórroga en tres oportunidades, esto es, del 05 de abril de 2019 al 04 de octubre de 2019, y, finalmente, del 05 de octubre de 2019 al 04 de abril de 2020, cada uno con comunicación de no prórroga. También se refirió a la prórroga constitucional realizada al contrato de trabajo del demandante en virtud del fuero de paternidad, señalando que al margen de la existencia de la comunicación o no de la prórroga, lo cierto es que en atención al estado de gestación de la pareja del demandante se resolvió prorrogar constitucionalmente el contrato de trabajo hasta terminar el periodo de protección, esto es, el de gestación y lactancia. Que, de esa manera, se conocía que el contrato iría hasta el 05 de diciembre de 2020, tal como se acreditó con la comunicación del 06 de abril de 2020 que se encuentra en el expediente.

Que, así las cosas, el contrato finalizó a razón del fenecimiento del plazo fijo pactado y, en consecuencia, no es procedente la indemnización por despido injusto, debiéndose confirmar la sentencia apelada (12(2)AlegatosAlpinaCaucaZonaFranca, cuaderno del Tribunal).

## **4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES**

### **COMPETENCIA:**

En virtud de que la providencia de primera instancia fue apelada por la parte demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia.

La apelación se resolverá con la aplicación del **principio de consonancia**.

**Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica** para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

**En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva** no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce el presunto titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

**El funcionario judicial que conoció del asunto es el competente** y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

## 5. PROBLEMAS JURÍDICOS

Para responder al recurso de apelación, los **PROBLEMAS JURÍDICOS** se contraen a los siguientes temas:

¿Hay lugar a declarar como injusto el despido del trabajador OSCAR EDUARDO RODRÍGUEZ MUTIS por parte de ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. y, en consecuencia, procede la condena por indemnización del artículo 64 del CST, junto con su indexación?

Como problema jurídico asociado, se deberá determinar si ¿El contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes el 5 de octubre de 2018 se prorrogó hasta el 4 de octubre de 2021, en virtud de las prórrogas legales?

## **6. DEL MODO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO:**

**La tesis de la Sala apunta a CONFIRMAR la decisión de primera instancia**, porque, la postura jurídica del sentenciador tiene respaldo jurisprudencial y normativo; además, se acompasa a los hechos probados, en cuanto a que, era evidente la intención del empleador de no continuar renovando el contrato de trabajo y con el fin de brindar protección al trabajador la empleadora Alpina Cauca Zona Franca S.A.S. decidió prolongar el contrato de trabajo únicamente mientras duraba el embarazo y la posterior licencia de maternidad de la compañera permanente del señor Oscar Eduardo Rodríguez Mutis, a través de lo que se denomina «*modalidad de protección intermedia*», que no mutaba la temporalidad del vínculo contractual que unió a las partes.

Las razones de derecho y de hecho que apoyan la tesis anterior, son:

### **6.1. Naturaleza del contrato de trabajo a término fijo y sus prórrogas:**

**6.1.1.** Por medio del artículo 37 del C.S.T., se definen las diferentes formas del contrato de trabajo, así, puede ser verbal o escrito, sin formalidades, salvo el contrato a término fijo que debe constar por escrito, en los términos estipulados en el artículo 46 del mismo estatuto laboral.

En cuanto a su duración, en el artículo 45 del CST, el legislador dispuso que los contratos de trabajo pueden celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la obra o labor determinada, a término indefinido y para ejecutar un trabajo ocasional, accidental y transitorio.

**6.1.2.** De acuerdo con el artículo 39 del CST, el contrato escrito debe contener los siguientes elementos:

*“ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito (...) **debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes:** la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; **y la duración del contrato**, su desahucio y terminación.”* (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

En consonancia con lo anterior, el artículo 46 de la misma disposición, regula el contrato de trabajo a término fijo y en su primer inciso señala: *«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.»*

**6.1.3.** Pues bien, el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, dispone en su numeral 1° que *“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”*. Empero, tratándose de contratos a término fijo inferiores a un año, estos únicamente pueden prorrogarse por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, es decir vencidas las prórrogas legalmente permitidas, el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

**6.1.4.** Conforme la normatividad transcrita, el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos; pero, *“si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo*

mediante **preaviso** con treinta días de antelación al plazo pactado” (CSJ SL3535-2015).

Ha dicho la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sobre el contrato de trabajo a término fijo, que no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034)<sup>1</sup>; esto es, el “*convenio contractual puede ser renovable indefinidamente y su permanencia durante varios años no muta su naturaleza, es decir, nunca se convertirá en un contrato a término indefinido*”<sup>2</sup>.

**6.1.5.** Con relación a este específico tema de las prórrogas en este tipo de contratos, en providencia CSJ SL, 19 nov. 2008, rad. 34106, reiterada entre otras ocasiones en la decisión CSJ SL1935-2018, rad. 60289; recordadas en sentencia del 18 de agosto de 2021, SL3663-2021, se precisó lo siguiente:

Entonces, para finalizar un contrato a término fijo por cualquiera de las partes, es necesario que con antelación no inferior a 30 días, la parte que tiene la intención de terminarlo manifieste a la otra esa determinación, de manera que vencido el plazo pactado o el que corresponde a la prórroga, el contrato de trabajo debe entenderse finalizado.

No obstante, si una de las partes hace uso de esa facultad legal, pero el trabajador, expirado el término, continua prestando sus servicios con anuencia de la otra, es lógico suponer que las partes 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 y sucedió en el asunto bajo examen, lo único que

---

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Magistrado Ponente: Dr. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO. Sentencia del 7 de diciembre de 2021, SL5563-2021, Radicación n.º 84013.

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Magistrado Ponente: Dr. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO, Sentencia del 18 de agosto de 2021, SL3663-2021, Radicación n.º 83725.

puede concluirse es que los sujetos contractuales decidieron seguir vinculados mediante la modalidad pactada.

No puede olvidarse que al igual que en el derecho privado, pero con algunas limitaciones en el derecho del trabajo, las manifestaciones de voluntad de los sujetos del vínculo laboral pueden ser revocadas y ello es procedente, por ejemplo, cuando no se vulnera el mínimo de derechos y garantías estipuladas en la ley a favor de los trabajadores o éstos renuncien a beneficios que por su naturaleza son irrenunciables o se les afecten derechos ciertos e indiscutibles.

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, en situación como la que se estudia, no hay en esa actitud violación alguna de los principios protectores del trabajo humano<sup>3</sup>.

En ese orden de ideas, puede concluirse, su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipará al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502)<sup>4</sup>.

## **6.2. Estabilidad laboral reforzada a la pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora:**

---

3

<sup>4</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Magistrado Ponente: Dr. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO. Sentencia del 7 de diciembre de 2021, SL5563-2021, Radicación n° 84013.

**6.2.1.** La protección a la maternidad prevista en el artículo 43 constitucional y demás normativa interna vigente (art. 239, 240 y 241 del CST) se ve complementada y reforzada por las disposiciones contenidas en los instrumentos internacionales: La Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 25 num. 2); Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador; Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, entre otros).

Estas normas propenden, no solo por eliminar la discriminación por esa especial condición, sino también otorgar un apoyo mínimo en el ámbito laboral, durante el embarazo y en el lapso que transcurre con posterioridad al parto -licencia de maternidad-, consistente en la prohibición de que la trabajadora sea despedida durante dicho interregno y, con ocasión de ello.

**6.2.2.** Aclarado lo anterior, para resolver el litigio, también es importante recordar el texto normativo que prevé la prohibición de despedir a una mujer gestante o lactante o al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, y, que, tratándose de ese tipo de sujetos, el despido puede resultar discriminatorio.

En efecto, el artículo 239 del CST dispone:

**ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO.** <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral **CONDICIONALMENTE** exequible> 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. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> 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. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. {...}.

5. <Numeral adicionado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> **Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.** Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes. (Se resalta con intención por esta Sala).

A su vez el precepto 240 ibídem, modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021, consagra la autorización o permiso que se requiere para despedir al trabajador(a) que está en las condiciones anteriores.

Finalmente, el artículo 241 del mismo estatuto laboral preceptúa que:

**ARTICULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO.** <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>

(...)

3. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

**6.2.3.** Valga anotar, la protección legal aludida en el texto anterior, fue otorgada en sus inicios únicamente a las mujeres trabajadoras en embarazo o lactantes; pero, mediante Sentencia C-005 de 20017 la Corte Constitucional, para remedir la omisión legislativa, declaró la **exequibilidad condicionada** del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la). Posteriormente, esta extensión por vía jurisprudencial tuvo desarrollo legal y el Congreso de la República modificó el Código Sustantivo del Trabajo para adicionar garantías de protección a la mujer gestante, entre ellas, el **fuero de paternidad**, regulado mediante la Ley 2141 de 2021.

**6.2.4.** Entonces, se presume que todo despido de una mujer dentro del período de gestación y hasta 18 semanas posteriores al parto está motivado en la situación de maternidad. Esta prohibición también aplica para el trabajador que su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja se encuentre en estado de embarazo y sin empleo formal.

**6.2.5.** Ahora bien, al examinar la interpretación que se ha dado jurisprudencialmente a esa presunción, en la **sentencia**

**CSJ SL4791-2015** la CSJSSL precisó que “(...) **constituye la postura actual de esta Corporación, que no puede confundirse como móvil del egreso de la trabajadora en embarazo, el cumplimiento del plazo pactado en los contratos de trabajo a término fijo**, pues éste es uno de los modos legales de expiración previstos por el legislador –lit. c, art. 61 del CST-; por tanto, no es viable asimilarlo al despido por parte del empleador, en cuanto prevalece la voluntad de las partes que conciertan la duración de la misma y, por ende, en tales eventos no se requiere autorización de la autoridad administrativa correspondiente para que el empleador haga uso de la facultad de preavisar su expiración” (posición sentada entre otras en las CSJ SL 3 jul. 2008, rad. 33396, rememorada en la CSJ SL 27, abr. 2010) (Se resalta).

No obstante, la Corte consideró morigerar este último criterio en atención a la necesidad de propender por la continua reivindicación de los derechos de la mujer embarazada y sostuvo que la protección foral también aplica en los contratos a término fijo (al que se equipara para estos efectos el de obra o labor contratada), y que en aquellos procede una «*modalidad de protección intermedia*», consistente en garantizar la vigencia del contrato de trabajo durante los períodos de embarazo y licencia de maternidad.

En ese sentido, el **cambio de postura** consistió en que el fuero de maternidad “*debe garantizarse independientemente del tipo de contrato laboral que una a la trabajadora -que queda embarazada en vigencia del mismo- con su empleador, pues en todo caso, la finalidad de aquélla es proteger a la madre y al hijo que está gestando*” (SL4791-2015).

Puntualmente dijo:

**“(...) la protección a la maternidad que en materia del trabajo se encuentra establecida constitucionalmente, no desdibuja la temporalidad que caracteriza a los contratos pactados a término fijo; de ahí, que la lógica consecuencia, es que dicha vinculación laboral, en amparo del fuero materno, se prolongue únicamente mientras dure el embarazo y la posterior licencia de maternidad de la trabajadora.”.**

Recientemente, en **decisión SL1451-2023**, el alto Tribunal dijo que tal presunción no opera en la misma forma cuando las relaciones laborales culminan por el cumplimiento de la obra o labor contratada o por expiración del plazo pactado, que cuando se está frente a un contrato a término indefinido, ya que en el primer evento y en estricto sentido, no se configura un despido, sino el modo o forma legal de ponerle fin al vínculo contractual previsto en el artículo 61 del CST, como se precisó por la CSJSL en decisión en la sentencia CSJ SL3535-2015, rad. 38239; al puntualizar:

“Es por ello que la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de ponerle fin a un vínculo contractual, previsto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990.

En la misma dirección, la Corte ha precisado tradicionalmente que las garantías que se establecen legalmente en el Código Sustantivo del Trabajo, para proteger la maternidad de las trabajadoras, no pueden extenderse inapropiadamente a aquellos casos en los que la desvinculación de las mismas no se da como consecuencia de un despido, sino de una modalidad legal de terminación del contrato de trabajo a término fijo, como el vencimiento del plazo fijo pactado. Ha dicho la Sala en ese sentido que:

Aun cuando las mujeres en estado de embarazo, o en periodo de lactancia, merecen especial protección del Estado, y que en muchas oportunidades los empleadores, motivados por su situación, desconocen abruptamente sus derechos, lo cierto es que tal razón no puede servir de argumento para desdibujar la figura del contrato a término fijo, cuando, como en este caso, las partes conocían de antemano tal circunstancia y la aceptaron con las consecuencias que ello acarreaba.

[...]

**No sobra acotar, que la circunstancia del embarazo o maternidad, no modifica ni hace variar las condiciones concertadas por las partes en un contrato de trabajo por tiempo determinado, pues además de fijar a voluntad el término de duración, los contratantes aceptan desde su**

**celebración lo estipulado para su ejecución y se someten a la normatividad que gobierna este tipo de vínculos. CSJ SL, 27 abr. 2010, rad. 38190.**

**Por virtud de lo anterior, al aplicar las consecuencias de los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, de manera pura y simple, sin reparar en la naturaleza de los contratos de trabajo, ni en la forma en la que se produjo su terminación, por vencimiento del plazo fijo pactado, el Tribunal incurrió en la infracción jurídica que se denuncia” (Negrilla de la Sala).**

Es por lo anterior, que, en la decisión del año 2023, atrás referida, la CSJSL, concluye:

“En esa dirección, se ha precisado que las garantías legales para proteger la maternidad de las trabajadoras no pueden extenderse inapropiadamente a aquellos casos en los que la desvinculación no se da como consecuencia de un despido, sino de una modalidad legal de terminación del contrato como el vencimiento del plazo fijo pactado o la finalización de la obra o labor.

Por lo anterior, no es dable aplicar las consecuencias de los artículos 239, 240 y 241 del CST, de manera pura y simple, sin reparar en la naturaleza de los contratos de trabajo, ni en la forma en la que se produjo su terminación, cuando se trata del vencimiento del plazo fijo pactado o terminación de la obra o labor.”

Lo anteriores criterios jurisprudenciales resultan de importancia dadas las diferentes situaciones que se pueden presentar frente a la desvinculación de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia; o también del trabajador que su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja se encuentre en estado de embarazo y sin empleo formal, dada la especial protección que la legislación laboral pretende brindar a la maternidad, como una acción positiva para contrarrestar las manifestaciones y los efectos de la discriminación de que son objeto las mujeres en condición de gravidez, debido a que dicho estado se asocia a eventuales sobrecostos generados para los empleadores o a ocasionales incomodidades de salud de la trabajadora (CSJ SL4791-2015).

### **6.3. Hechos probados:**

**6.3.1.** En el presente caso se encuentra probado, sin discusión, entre el señor OSCAR EDUARDO RODRÍGUEZ MUTIZ (trabajador) y la sociedad ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. (empleador), se celebró un **contrato de trabajo a término fijo a 6 meses**, con el fin de que el demandante desempeñara el cargo de *“Técnico electromecánico mantenimiento industrial”*, que, según la copia del contrato, inició el 05 de octubre de 2018 y finalizaba el 04 de abril de 2019 (pág.19 a 31, 05SubsanaciónDemanda).

**6.3.2.** En cuanto atañe al preaviso se encuentra probado, mediante aviso del 05 de octubre de 2018 (fecha de suscripción del contrato), se le informó al trabajador, hoy demandante, que el contrato de trabajo terminaba el 04 de abril de 2019 (página 98, 09ContestaciónDemanda).

A pesar de lo anterior, la empresa empleadora Alpina Cauca mediante comunicación del 05 de abril de 2019, decidió prorrogar el contrato de trabajo por un periodo de 6 meses, el cual culminaría el 04 de octubre de 2019 (página 99, 09ContestaciónDemanda). La anterior determinación, quedó plasmada en Otro Sí al contrato de trabajo, suscrito entre las partes (trabajador-empleador), el 05 de abril de 2019, el cual mantuvo las condiciones iniciales (página 100, 09ContestaciónDemanda).

Posteriormente, el 6 de abril de 2020, el Jefe de Talento y Cultura de Alpina Cauca Zona Franca S.A.S., comunicó al señor Rodríguez Mutis que la terminación del contrato de trabajo que estaba prevista para el 04 de abril de 2020, como consecuencia del vencimiento inicialmente pactado, pero, que, en atención al estado de embarazo de la beneficiaria Angela Patricia López Palacios, en calidad de compañera permanente, se determinó mantener vigente el contrato de trabajo hasta que finalice el respectivo periodo de protección de maternidad extendido, advirtiendo que *“no es una prórroga legal para ningún efecto, es una prórroga constitucional...con el fin de proteger los derechos*

*constitucionales y por ende, el contrato finalizará una vez concluya el periodo de protección extendido a la maternidad” (página 90, 09ContestaciónDemanda).*

Finalmente, el 05 de diciembre de 2020, Alpina Cauca Zona Franca S.A.S., a través el Jefe de Talento y Cultura, se le dijo: “...le recordamos que el día 04 de abril de 2020 usted tenía previsto que se le terminaría el contrato de trabajo en razón al vencimiento de contrato a término fijo. No obstante, y debido a que el mismo 4 de abril de 2020 usted notificó el estado de embarazo de su cónyuge y la cual dependía económicamente de usted, fue que la empresa con miras a dar protección de los derechos constitucionales del menor por nacer, realizó una prórroga constitucional notificada formalmente el 06 de abril de 2020 y en el cual se le informaba que el contrato finalizaría una vez concluyera la protección extendida a la maternidad.

*En ese sentido y teniendo de presente que para el 05 de diciembre de 2020 se cumple el periodo de vencimiento de la licencia de maternidad, es que la protección extendida a su vez finaliza y por ende se ratifica la decisión objetiva de terminación del contrato a término fijo.*

***En ese sentido le confirmamos que la vigencia del contrato laboral a término fijo, finaliza el día 5 de diciembre de 2020”*** (página 101, 09ContestaciónDemanda).

**6.3.3. El señor Oscar Eduardo Rodríguez Mutis en su interrogatorio de parte** afirmó que el 04 de abril de 2020, fecha en que vencía su contrato, fue llamado por el Supervisor de Mantenimiento para informar la terminación, pero él no estuvo de acuerdo porque ya su contrato de trabajo se había renovado, al no habersele entregado un preaviso y por eso es en ese momento donde le hizo referencia “...de que mi esposa se encuentra en embarazo porque ella pues en ese momento dependía económicamente de mí y pues no podía dejarla desprotegida” (minuto 00:09:01, 21AudioAudienciaArt80).

De igual manera aceptó el demandante que el contrato de trabajo se renovó a razón al estado de gestación de su esposa, aunque manifiesta no estar de acuerdo ni con la determinación ni el procedimiento.

Cuando se le pregunta al actor: *¿indíqueme al Despacho como es cierto sí o no que Usted tenía conocimiento que esa prórroga que le habían hecho solamente estaba vigente hasta tanto su esposa tuviese el hijo y el periodo de lactancia?*

Y respondió: *“conforme a la ley sí”* (minuto 00:14:01, 21AudioAudienciaArt80).

**6.3.4. El doctor José David Ochoa, en su doble condición de abogado y representante de la empresa Alpina Cauca Zona Franca S.A.S.**, teniendo en cuenta que en el poder se otorga con disposición del derecho, dijo que en el acto de la segunda prórroga el contrato de trabajo a término fijo se le informó al demandante que el contrato no se prorrogaría una vez más, si no que se terminaría el 4 de abril del 2020; pero, debido a que el actor aportó ese mismo 04 de abril de 2020 documentos del estado de gestación de su compañera se dio cumplimiento a una garantía constitucional, cuya fecha dependía de la fecha en la que la madre diera a luz y en consecuencia se acabe la licencia por la maternidad, lo que se logró determinar que ocurrió el día 05 de diciembre de 2020.

Advirtió además el señor Ochoa, *“A mí me parece importante señalar que pues en relación con esa prórroga constitucional no hay ningún tipo de lineamientos sobre preaviso, solamente se señala pues que hay estabilidad en cabeza del padre cuya compañera o esposa está en condiciones de gestación”* (minuto 00:20:35, 21AudioAudienciaArt80).

**6.3.5. La testigo María José Forero Pabón**, como Gerente de Relaciones Laborales de Alpina, informó que el señor Oscar Eduardo Rodríguez era técnico de mantenimiento que estaba contratado a término fijo y para este tipo de personas periódicamente cada vez que se va a terminar el contrato se evalúa si se puede prorrogar o no, dependiendo si la labor continua u otros factores distintos, y que para el caso del demandante ya no se le iba a prorrogar más su contrato de trabajo a término fijo y ese fue el motivo de retiro, digamos que ya la finalización del término fijo; pero, que, como demostró que su compañera estaba

embarazada, inmediatamente se le dio protección por fuero de maternidad extendida y por esa razón se firmó una prórroga constitucional, hasta terminar el periodo de protección por lactancia y eso ocurrió a finales del año 2020.

## **CONCLUSIONES:**

1. En primer lugar, está debidamente probado, el tipo de contrato de trabajo pactado entre las partes fue a término fijo, con término de duración desde el 05 de octubre de 2018, hasta el 04 de abril de 2019 (6 meses) y se preavisó su terminación desde el inicio de su ejecución.

2. No obstante, por decisión de ambas partes, el señor Oscar Eduardo Rodríguez Mutis continuó prestando sus servicios con anuencia de su empleador Alpina Cauca, durante las siguientes prórrogas del contrato de trabajo:

	<b>Fecha de inicio</b>	<b>Fecha final</b>	<b>Duración</b>
<b>Contrato inicial: Plazo pactado (6 meses)</b>	05 de octubre de 2018	04 de abril de 2019	6 meses
<b>Primera Prórroga</b>	05 de abril de 2019	04 de octubre de 2019	6 meses
<b>Segunda Prórroga</b>	05 de octubre del 2019	04 de abril del 2020	6 meses
<b>Tercera Prórroga y protección por paternidad</b>	05 de abril del 2020	04 de octubre de 2020	6 meses
<b>Prórroga por Protección constitucional</b>	05 de octubre de 2020	05 de diciembre de 2020	*2 meses adicionales a la prórroga legal

3. Conforme a la situación fáctica probada, la Sala advierte, durante la ejecución de la tercera prórroga del contrato de trabajo (del 06 de abril de 2020, al 04 de octubre del 2020) se presentó la situación jurídica de la protección laboral por maternidad en cabeza del trabajador, en virtud, no de la Ley 2141 de 2021, que

no estaba vigente, sino a la luz de la Sentencia C-005 de 2017 que extendió la protección contemplada en el numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), al (la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).

Para garantizar el derecho de protección laboral que le asistió al trabajador demandante, mediante oficio del 06 de abril de 2020, esto es, un (1) día después al inicio de esa 3<sup>a</sup> prórroga, el empleador manifestó la intención de sólo mantener vigente el contrato hasta el vencimiento de la protección por maternidad extendida.

Respecto a esta comunicación, entregada con los 30 días de antelación que contempla la ley, se entiende como un preaviso y por ende, que no era intención del empleador seguir renovando el contrato de trabajo por cuarta vez, después de vencida la protección laboral, sino que, la vinculación laboral se mantuvo vigente dos meses más entre el 05 de octubre de 2020 y el 05 de diciembre de 2020, luego de vencida la tercera prórroga legal, pero, por el periodo que hiciera falta para dar plena garantía a la protección constitucional, situación que fue conocida por el propio trabajador, como lo aceptó en su interrogatorio de parte.

La Sala resalta, se entiende por preaviso la comunicación que debe ser entregada por parte del empleador o el trabajador, mediante el cual se avisa con antelación la intención de dar por terminado el contrato de trabajo de cualquiera de las partes; lo que aquí ocurrió.

Y, en este caso, esa comunicación del 06 de abril de 2020 debe entenderse a la luz de esa definición como un preaviso, aunque el documento no lo diga explícitamente, dado que se trata de una comunicación sobre la intención de terminar el contrato o de no seguir prorrogándolo y únicamente mantenerlo vigente en virtud de ese fuero constitucional, aunque para el momento se desconocía la fecha de culminación de la protección por paternidad por cuanto no es posible conocer cuándo se producirá

un nacimiento y por ende cuantos días cobijarían la licencia de maternidad, lo cual se conoció después y coincide con la fecha en que se da el retiro el trabajador.

No sobra acotar, la CSJSL en decisión SL1451-2023 recordó que la circunstancia del embarazo o maternidad no modifica, ni hace variar las condiciones concertadas por las partes en un contrato de trabajo por tiempo determinado, pues, al fijar a voluntad el término de duración, los contratantes aceptan desde su celebración lo estipulado para su ejecución y se someten a la normatividad que gobierna este tipo de vínculos.

Conforme a esta línea de pensamiento, la decisión del empleador de prolongar el contrato de trabajo únicamente mientras duraba el embarazo y la posterior licencia de maternidad de la compañera del señor Oscar Rodríguez Mutis, no puede traer consigo que el vínculo laboral iba más allá de esa protección.

Valga anotar que existe una certificación laboral que indica que el contrato de trabajo entre las partes terminó el 04/10/2021, pero, como lo advirtió el representante legal de la entidad demandada, se trata de un error mecanográfico, si se tiene en cuenta que la misma certificación data de una fecha anterior, el 05 de octubre de 2020 (pág.47, 05SubsanaciónDemanda); es más, el propio demandante afirma que su contrato terminó el 05 de diciembre de 2020 (ver hecho 6° de la demanda).

**4.** En conclusión, en este caso, hubo una extensión al contrato de trabajo, más allá del límite del plazo fijo pactado, en respeto al fuero de paternidad, por lo que se extendió de manera irrestricta hasta finalizar la licencia de maternidad de la compañera de permanente del demandante, que lo fue el 05 de diciembre de 2020, como se deduce del documento obrante en la página 101, 09ContestaciónDemanda, y es por ello, no es válido afirmar que el contrato de trabajo se prorrogó por un año más, entre el 05 de octubre de 2020 y el 04 de octubre de 2021, pues, fue clara la intención del empleador de no ser seguir renovando el contrato de trabajo y se ratifica la decisión objetiva de terminación del mismo.

Se recuerda, las partes desde el mismo instante en que suscribieron el contrato definieron que aquel sería temporal, siendo determinable el instante en el que se produciría o materializaría el extremo final en caso de prorrogarse; y, en el presente caso, el Tribunal advierte que el finiquito contractual obedeció a la decisión unilateral del empleador de aplicar una protección constitucional que iba más allá del plazo pactado, hasta el 05 de diciembre de 2020, que es lo que se ha denominado una «*modalidad de protección intermedia*», consistente en garantizar la vigencia del contrato de trabajo durante los períodos de embarazo y licencia de maternidad de la compañera del trabajador Oscar Eduardo Rodríguez Mutis (CSJSL SL4791-2015).

Es decir, las documentales reseñadas lo que demuestran es que al demandante le fue terminado el contrato de trabajo por vencimiento del plazo fijo, por la decisión inequívoca de no continuar prorrogando el contrato, pero, garantizando por un tiempo más la licencia de maternidad de que era beneficiaria la compañera del demandante.

**5.** Por lo demás, los otros medios de convicción obrantes en el expediente, entre ellos, el testimonio de la señora MARÍA JOSÉ FORERO PABÓN; los comprobantes de pago al actor y planillas de pago a seguridad social; así como la liquidación del contrato de trabajo suscrito con el trabajador; no permiten determinar hechos distintos a los que se probaron con la prueba documental, pues de su contenido solo es dable inferir hechos relacionados con el objeto contractual.

De conformidad con lo expuesto, la sentencia de primera instancia debe confirmarse.

## **7. COSTAS**

Al confirmarse la decisión apelada, en aplicación del numeral 1º del artículo 365 del CGP, aplicable a los procesos laborales por

virtud del artículo 145 del CPLSS, procede la condena en costas en esta instancia, a cargo de la parte demandante, a favor de la demandada, por cuanto no tuvo prosperidad su recurso de apelación.

De conformidad con lo consagrado en los artículos 365 y 366 del CGP, el Magistrado Ponente fijará las agencias en derecho, en la oportunidad procesal.

## 8. DECISIÓN

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 Nro. 05 del veintiséis (26) de agosto del año dos mil veintidós (2022), proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el JUZGADO PROMISCUO DEL CIRCUITO DE CALOTO, CAUCA, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL de la referencia promovido por el señor OSCAR EDUARDO RODRÍGUEZ MUTIS, donde es demandada la empresa ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: SE CONDENA EN COSTAS** de segunda instancia a la parte demandante y apelante, a favor de la parte demandada, de conformidad con la parte motiva de esta providencia. Las agencias en derecho como se dijo en la parte motiva.

**TERCERO:** Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** la presente sentencia a las partes por **ESTADO ELECTRÓNICO**, para su conocimiento, con inserción de la providencia, de conformidad con el artículo 9º de la Ley 2213 de 2022.

**CUARTO:** En su debida oportunidad, devuélvase el expediente digital al juzgado de origen.

Los Magistrados,



Firma válida  
providencia judicial

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES  
MAGISTRADO PONENTE**



Firma válida  
providencia judicial

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
MAGISTRADA SALA LABORAL**



Firma válida  
providencia judicial

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA  
MAGISTRADO SALA LABORAL**