



**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL  
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**Medellín, trece de julio de dos mil veinte**

**16-179**

Proceso: **CONSULTA**  
Demandante: **CATALINA ARANGO QUINTERO**  
Demandado: **MEVECOL S.A.S**  
Radicado No.: **05360-31-05-001-2016-00172-01**  
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **LUZ AMPARO GÓMEZ ARÍSTIZABAL, MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, se constituyó en Audiencia Pública en el proceso de la referencia, con el fin de conocer en el grado jurisdiccional de CONSULTA la decisión con la cual el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí finalizó la primera instancia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 expedido el 4 de junio de 2020, en consonancia con los acuerdos proferidos por el Consejo Superior de la Judicatura, sometió a consideración de los restantes integrantes de la Sala el proyecto aprobado en el **ACTA 16** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

**1. SÍNTESIS FÁCTICA Y ANTECEDENTES**

La señora **CATALINA ARANGO QUINTERO**, a través de apoderado judicial, demandó a la sociedad **MEVECOL S.A.S** para que tras declararse que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo de 1 año, el cual se prorrogó automáticamente el 1º de julio de 2015 hasta la misma fecha del año 2016, se condene a la sociedad demanda al pago de las indemnizaciones contempladas en los artículos 64 y 239 del CST, la indexación y las costas del proceso.

**1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO EN SÍNTESIS, LOS SIGUIENTES HECHOS:**

- Que su salario correspondía a \$700.000 mensuales, se desempeñaba como vendedora y luego como auxiliar general.

- Que inició labores el 2 de julio de 2014, teniendo como fecha de terminación de la relación el 1º de julio de 2015.
- Que el 1º de junio de 2015 la empresa le envió una carta indicándole que el contrato de trabajo a término fijo de un año vencía el 1º de julio de 2015, desconociendo que para esa fecha gozaba de un fuero especial, ya que el 28 de julio de 2015 dio a luz a su hija MARIA CELESTE CADAVID.
- Que el 30 de octubre de 2015 la demandada le dio una nueva carta de no renovación del contrato laboral, indicándole que el contrato venció el 1º de julio de ese año y que no sería renovado, cuando en realidad su contrato vencía el 1º de julio de 2016, pues ya se había prorrogado.
- Que el 2 de noviembre de 2015, fecha en que terminó su licencia de maternidad, se presentó a laborar, pero fue despedida ese mismo día, sin tener en cuenta que aún estaba en período de lactancia y por tanto gozaba de fuero de maternidad.

### 1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La sociedad demandada dio respuesta a la demanda oponiéndose a las pretensiones con el argumento que el contrato con la demandada finalizó por fenecimiento del termino pactado, el cual se había extendido temporalmente hasta el 2 de noviembre de 2015 por la protección del fuero que gozaba por su licencia de maternidad. Respecto a los hechos señaló que acepta como cierto el contrato celebrado con la actora, el término pactado, el cargo desempeñado, el salario, el horario, la fecha en que se le entregó el preaviso a la actora de la terminación de su contrato conforme al artículo 46 del CST y la fecha en que se le recordó que su contrato de trabajo había terminado el 1º de julio de 2015 y que el mismo no sería renovado, por lo que el mismo finalizó el 2 de noviembre de 2015, día en que terminó su licencia de maternidad, entregándole la correspondiente liquidación de prestaciones sociales. Respecto a los demás hechos indicó que no le constan o se trata de apreciaciones subjetivas de la parte actora que serán objeto de debate probatorio.

### 1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí el 3 de junio de 2016, se **ABSOLVIÓ** a la sociedad **MEVECOL S.A.S.** de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por la señora **CATALINA ARANGO QUINTERO**, a quien condenó en costas, fijando las agencias en derecho en la suma de \$689.454.

## **2. ARGUMENTOS DE LAS PARTES**

### **2.1. ARGUMENTOS DEL JUEZ**

Conforme a las pruebas obrantes en el proceso se acreditó que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo de 1 año que comenzó el 2 de julio de 2014 y tenía fecha de finalización el 1º de julio de 2015, de cuyo vencimiento se dio aviso a la demandante el 1º de junio de 2015, es decir con 30 días de antelación según los presupuestos del artículo 46 del CST, aunque su terminación no se hizo efectiva en la fecha indicada, dada la protección especial de que gozaba la actora por su estado de gravedad, sino que se postergó hasta el 2 de noviembre de 2015, cuando finalizó la licencia de maternidad, lo que significa que la empresa, bajo la modalidad contractual aludida, respetó el fuero especial que se da durante el embarazo y la licencia de maternidad. Por tanto, al haberse comunicado oportunamente la terminación del contrato de trabajo no se hacía necesaria una nueva comunicación o aviso, que en todo caso le fue recordada mediante misiva del 30 de octubre de 2015, de allí que no hay lugar a las indemnizaciones deprecadas por la parte actora, dado que la terminación del contrato fue legal por expiración del plazo pactado.

### **2.2. CONSULTA**

Dentro del término otorgado por la Ley no se interpuso ningún recurso, y como la decisión fue absolutoria en contra de la demandante, el proceso fue remitido para surtir el grado jurisdiccional de **CONSULTA**, según lo dispone el artículo 69 del CPT y SS modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

## **3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA**

Se circunscribe a determinar si a la terminación del contrato de trabajo la demandante gozaba del fuero especial por hallarse en el periodo de lactancia configurándose un despido injusto con derecho al pago de las indemnizaciones contempladas en los artículos 64 y 238 del CST.

## **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

En primer lugar, no comporta objeto de discusión que entre la señora CATALINA ARANGO QUINTERO y la sociedad MEVECOL S.A.S. se celebró un contrato a término fijo de 1 año, el cual

inició el 2 de julio de 2014, teniendo como fecha de finalización el 1º de julio de 2015, según consta a folios 12/14 del plenario.

De otro lado, se encuentra probado que el día 1º de junio de 2015, es decir, con 30 días de antelación a la fecha de vencimiento del contrato, la empresa demandada le informó a la trabajadora que el contrato vencía el 1º de junio de 2015, según consta en misiva visible a folios 15 y 55, y conforme lo confesó la parte actora en su interrogatorio.

En el mismo sentido, no existe discusión frente al hecho que para esas calendas la señora CATALINA ARANGO se encontraba embarazada, teniendo como fecha de parto el 28 de julio de 2015, según registro civil de nacimiento de la menor MARIA CELESTE CADAVID ARANGO a folio 17, razón por la cual se le concedió licencia de maternidad durante 98 días en atención a lo dispuesto en el artículo 236 del CST antes de la modificación de la Ley 1822 de 2017, la cual finalizaba el día 1º de noviembre de 2015, como se aprecia en documentos visibles a folios 95/96.

Igualmente está debidamente acreditado que el 30 de octubre de 2015 la demandada le envió una carta a la actora recordándole que su contrato había vencido el 1 de julio de ese año y no sería renovado y el día 2 de noviembre le fueron liquidadas sus prestaciones sociales según consta a folios 16 y 19 del plenario.

Ahora, alega la demandante que al encontrarse en estado de embarazo su contrato no podía ser finalizado y por tanto el mismo se había prorrogado por un año más, es decir, hasta el 1º de julio de 2016, por lo que al habersele terminado el 2 de noviembre de 2015, cuando aún estaba en periodo de lactancia, se tornó en un despido ilegal e injusto y por tanto tiene derecho a las indemnizaciones contempladas en los artículos 64 y 238 del CST.

Sin embargo, estima la Sala que no le asiste razón a la actora, toda vez que si bien es cierto que gozaba de una protección especial por su estado de embarazo, esto no conlleva a que el contrato a término fijo se renueve por un término igual al inicialmente pactado, sino que la Corte Suprema de Justicia ha señalado que dicha protección se da en el sentido que el contrato se extiende durante el término del embarazo y la licencia de maternidad, y por tanto si estando la trabajadora gozando del fuero de maternidad el empleador cumple con el preaviso establecido en el artículo 46 del CST, el contrato se extiende hasta la terminación de la licencia de maternidad, momento en el cual finaliza el contrato sin más formalidad que la expiración del término pactado.

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia hito 38239 de 2015, realizó una interpretación del literal c), del artículo 61, del Código Sustantivo de Trabajo, que consagra la terminación del contrato por

vencimiento del plazo fijo pactado, armonizándolo con las normas constitucionales que propenden por la protección especial a la maternidad, indicando que:

*“La anterior posición de la Sala no es ajena a la jurisprudencia constitucional reconstruida en la sentencia de la Corte Constitucional SU 070 de 2013, según la cual, en vigencia de contratos de trabajo a término fijo de una trabajadora embarazada, en cuyo ámbito se alega la expiración del plazo fijo pactado, es posible la extensión del contrato de trabajo «...por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores...», por virtud del deber de solidaridad que resulta predicable de los empleadores y con el ánimo de garantizar un ingreso económico suficiente a la madre, su protección en el sistema de seguridad social y resguardar los derechos del recién nacido. No obstante, en consideración de esta Sala, como ya se dijo, el lapso de protección más adecuado es el que coincide con el término del embarazo y de la licencia de maternidad posparto.*

*Con todo, vale la pena aclarar que, a pesar de la modalidad de estabilidad especial por maternidad, el contrato de trabajo a término fijo no puede perder su esencia temporal, de manera que se mantiene vigente únicamente por el tiempo necesario para darle protección adecuada a la maternidad. Por lo mismo, si dentro de ese periodo de estabilidad especial, durante el embarazo y por el término de la licencia de maternidad posparto, se ha hecho uso del preaviso establecido en la ley para el fenecimiento del plazo fijo pactado, el contrato se mantendrá por el tiempo que faltare para cumplirse el término de protección, vencido el cual fenecerá la vinculación sin formalidades adicionales.*

*Con ello, en los términos de la Corte, se resguarda la naturaleza especial de los contratos de trabajo a término fijo y la libertad empresarial de contratación, pero también se rescata la protección especial a la maternidad, como un bien de interés superior amparado dentro de nuestro ordenamiento jurídico.*

Reiterada en sentencias como la 52363 de 2017, 56649 de 2018 y 65862 de 2020, entre otras.

Por consiguiente se tiene que en el caso de autos el empleador MEDECOL S.A.S. respetó el fuero de maternidad de la señora CATALINA ARANGO QUINTERO, pues si bien para el 1 de julio de 2015, fecha de finalización pactada en el contrato a término fijo suscrito entre las partes, la trabajadora se encontraba en estado de embarazo, se realizó el preaviso con 30 días de antelación conforme lo establece el artículo 46 del CST indicando a la actora la finalización del vínculo, el cual se pospuso hasta la terminación de la licencia de maternidad, según lo ha indicado la jurisprudencia, lo que significa que cuando se finalizó la relación laboral el 2 de noviembre de 2015, no se trató de un despido sino que obedeció a la expiración del término pactado, como causa legal para terminar el contrato laboral en los términos del artículo 61 del CST y por tanto no hay lugar a las indemnizaciones deprecadas.

En consecuencia, se encuentra que le asistió razón a la juez de instancia en absolver a la demandada de todas las pretensiones en su contra, por lo que se confirmará la sentencia revisada en el grado jurisdiccional de consulta.

Sin costas en esta instancia.

#### 4. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en el nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### DECIDE

**PRIMERO: CONFIRMA** la sentencia de primera instancia proferida el 3 de junio de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario laboral interpuesto por la señora **CATALINA ARANGO QUINTERO** identificada con c.c. 39.176.451 contra la sociedad **MEVECOL S.A.S.** de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto, se notifica en **ESTADOS** y se firma por quienes en ella intervinieron.

**Los Magistrados**  
(firmas escaneadas)



**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL**



**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**

CERTIFICO: Que el auto anterior fue notificado por  
ESTADOS No. 090 fijados hoy en la secretaría de  
este Tribunal a las 8 a.m.  
Medellín 14 de JULIO DE 2020

---

Secretario