

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, veinticuatro (24) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

**Referencia:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** YURANIS PAOLA OJEDA CARRILLO  
**Demandado:** SESPEM SAS  
**Radicación:** 200013105 002 2019 00101 01  
**Decisión:** CONFIRMA SENTENCIA

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita la consulta de la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 3 de mayo de 2019.

**I.- ANTECEDENTES**

Yuranis Paola Ojeda Carrillo, a través de apoderado judicial promovió demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Servicios Especiales Para Empresas S.A.S – SESPEM SAS-, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo que inició el 1° de abril de 2016 al 15 de julio de 2016, finiquitado sin justa causa por parte de la empleadora. En consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido injusto e inde por despido en estado de embarazo, así como a las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 1° de abril de 2016, suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término fijo, para desempeñar el cargo de “repcionista”, devengando la suma equivalente a 1 SMLMV para ese año.

Adujo que el contrato de trabajo le fue terminado el 15 de julio de 2016, cuando se encontraba en estado de embarazo.

Mediante auto del 3 de mayo de 2019, se tuvo por no contestada la demanda por parte de SESPEM SAS.

## II. SENTENCIA DE PRIMER INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia de 3 de mayo de 2019, resolvió:

**“PRIMERO.** *Declara que entre Yuranis Paola Ojeda como trabajadora y la empresa Servicios Especiales para Empresas SAS, como empleador, existió contrato de trabajo conforme a lo expuesto.*

**SEGUNDO.** *Absolver a la demanda de las demás pretensiones de la demanda, por las razones expuestas.*

**TERCERO.** *Sin costas en esta instancia por no haberse causado.*

**CUARTO.** *Por ser totalmente desfavorable a los intereses de la trabajadora, se ordena consultarlo ante el superior (Sentencia C-424-2015)”.*

En sustento de la decisión, adujo que con las pruebas documentales y se constató que entre Yuranis Paola Ojeda Carrillo y Sespem SAS, existió un contrato de trabajo a termino fijo que inició el 1° de abril de 2016 y terminó el 15 de julio del mismo año.

En cuanto a la forma de terminacion del contrato de trabajo encontró que con la documntael de folio 7, el mismo terminó por expiración del plazo fijo pactado, el cual fue preavisado con una anticipación superior a los 30 dias dispuestos por la norma para ello, razon por la que absolvió a la pasiva del pago de la indemnizacion por depsido injusto.

En cuanto al fuero de maternidad, adujo el *a quo* que con el resultado de la prueba “*ultrasonografia pervica ginecologica transvaginal*”, aportada a folio 10, se constató que para el 5 de agosto de 2016, la actora contaba con “*utero gestante, con feto unico vivo en su interior para 12 semanas*”, sin embargo ese examen fue realizado 21 dias despues de terminado el contrato de trabajo, ademas que no se acreditó a traves de ningun medio probatorio que el entonces empleador hubiera tenido conocimiento del estado de embarazo de la demandnate, razon que impide acceder a lo solicitado por esta en la demanda.

### **III. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa a la trabajadora, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con los antecedentes planteados, corresponde a la Sala determinar la materialización de los presupuestos fácticos, legales y probatorios que permitan verificar **i)**. La existencia del contrato de trabajo, **ii)**. La procedencia de la indemnización por despido injusto. Y, **iii)**. Si a la fecha de la terminación del contrato de trabajo, la demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de embarazo.

#### **1. de la existencia del contrato de trabajo.**

Con el fin de determinar los presupuestos de la norma que configuran un contrato de trabajo, resulta importante remitirnos a lo preceptuado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que para que se estructure, se requiere la concurrencia de tres elementos, a saber: i) la actividad personal o prestación del servicio, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; ii) la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y iii) la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha señalado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del trabajador, a la demandada es a quien corresponde

desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación. Es decir, que no es necesario que el empleado demuestre la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma. Criterio reiterado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019, SL3345 de 2021).

En el presente asunto, se encuentra acreditado que la demandante y SESPEM SAS, suscribieron un contrato de trabajo a término fijo, en el que pactaron como fecha inicial del mismo el 1° de abril de 2016 y fecha de finalización el 15 de julio de 2016 (f°5 y 6).

Asimismo, se demostró que ese contrato terminó el 15 de julio de 2016, por la decisión de la empleadora de no prorrogarlo, tal y como se lo comunicó el 1° de abril de 2016 (f°7).

De esas documentales, le asiste razón al *a quo* en declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo suscrito bajo la modalidad a término fijo, que inició el 1° de abril de 2016 y terminó el 15 de julio del mismo año.

## **2. Del despido injusto.**

El contrato a término fijo se desarrolla en el artículo 46 del CST, norma que dispone lo siguiente:

**“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO.** Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

1. 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.
2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

**PARAGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores

*tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.*

Pues bien, debe recordarse que la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tiene decantado que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. Y, la vinculación de los trabajadores a través de contrato a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST (CSJ SL3535-2015).

Señala además la alta Corporación que se trata de una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente en el contrato el cual, se sujeta a los precisos límites normativos, de modo que, 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).

Es así como la naturaleza del contrato a término fijo no cambia por el hecho de que se prorrogue varias veces, (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034); y que su culminación por el vencimiento del **plazo fijo pactado** no se equipara 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. (entre otras, ver las siguientes sentencias 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, SL15610 de 2016).

De otra parte, también ha dicho la jurisprudencia que tal y como lo señaló el juez de apelaciones se trata de una modalidad contractual que la misma Corte Constitucional ha encontrado ajustada a la Constitución CSJ SL15610- 2016).

En el presente asunto, como se dijo en líneas anteriores, las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo, estipulando como fecha de

inició el 1° de abril de 2016 y como data de finalización el 15 de julio de ese año, por lo que la empleadora tenía como fecha máxima para comunicar su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo hasta el 14 de junio de 2016, lo que vino a hacer el 1° de abril de ese año, es decir antes de los 30 días que le exige el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo; de donde se evidencia que en el presente asunto el contrato de trabajo a termino fijo firmado por las partes, terminó por la causal objetiva consagrada en el literal “C” del numeral “1” del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5° de la ley 50 de 1990, esto es por “*expiración del plazo fijo pactado*”, lo que impide condenar a la encartada por la indemnización deprecada por el actor en la demanda.

## **2. Del Fuero de maternidad.**

El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 2° de la ley 1468 de 2011 y por el artículo 2° de la ley 1822 de 2017, dispone que:

*“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. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.*

*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”.*

Al desarrollar esa norma, la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene decantado que para que la protección foral se active, se requiere que el empleador tenga conocimiento del estado de gravidez de su trabajadora, conocimiento que puede obtener por comunicación de la gestante o por ser un hecho notorio el estado de embarazo de esta; en sentencias como la SL7270-2015 reiterada en la SL351-2021, el máximo Tribunal en lo laboral sostuvo:

*“[...] tal como quedó señalado en el devenir procesal, el Tribunal halló demostrado: (i) que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes, obedeció a la decisión unilateral y sin justa causa del empleador, a partir del 14 de junio de 2007; (ii) que posteriormente, la actora notificó su estado de embarazo, mediante misiva de fecha «26 de junio» de ese mismo año, y (iii) que la accionada a través de la comunicación adiada 29 de junio de 2007, le informó a la demandante que su comunicación carecía de «efecto jurídico laboral» .*

*[...] Lo anterior, por cuanto la protección a la maternidad-a menos que se trate de un hecho notorio, que no lo fue en este asunto-,se contrae **al ciclo comprendido entre la notificación del estado de gestación, la licencia de maternidad y los períodos legales de descanso, luego no resulta acertado pretender que el despido efectuado por la empresa a la trabajadora, antes de conocer su embarazo, le otorgue fuero de maternidad** [...].*

*En esa línea, **al ser un hecho incuestionable que la convocada a juicio desconocía el estado de gravidez de la trabajadora, cuando procedió a su despido, se tiene que la solución jurídica aplicada por el Tribunal resulta ser la acertada, pues como se dijo en precedencia, mientras el empleador no se encuentre enterado de tal situación, no es factible presumir que la decisión obedeció a ello**. (En negrilla por la Sala).*

En efecto, acerca de la necesidad del conocimiento empresarial como exigencia legal para efectos de la protección al empleo, esto es, sobre la información que oportunamente suministra la trabajadora grávida, la Corte Suprema de justicia en sentencias como la CSJ SL, 28 sep. 1998, rad. 10993, reiterada en decisiones CSJ SL, 28 oct. 2002, rad. 18493, CSJ SL, 22 feb. 2007, rad. 29016 y CSJ SL, 30 ago. 2011, rad. 40283, tiene adoctrinado:

*“(....) La Corte Suprema en esta ocasión precisa igualmente que en verdad para esos exclusivos fines atinentes a la protección en el empleo es indispensable el conocimiento del empleador, por cualquier medio, porque la Ley no exige tarifa legal al respecto, o incluso presumirse de un embarazo realmente notorio, sin que sea menester que la empleada esté obligada a acompañar una certificación médica sobre su estado de gravidez. Si el conocimiento patronal deriva de la información que suministra la propia trabajadora de encontrarse encinta, respaldada desde luego con el hecho cierto del embarazo acreditable posteriormente con cualquier medio probatorio, ciertamente tal noticia está revestida de la presunción de buena fe y satisface el propósito normativo de asegurar el conocimiento del obligado a cumplir la protección.*

*Dicha necesidad de conocimiento del empleador en manera alguna puede estimarse como atentatoria de la dignidad personal o como algo excesivo, sino, por el contrario, como una carga lógica y mínima, porque tiende a preservar la eficacia de la protección, la transparencia, el derecho de defensa, y halla su fundamento en la necesidad de que el empleador obligado, conociendo los hechos, tenga el deber de respetar la especial protección en el empleo que el Estado brinda a las mujeres embarazadas, ya que solamente desde el instante en que queda advertido puede operar en sana lógica la protección estatuida en los artículos 35 de la Ley 50 de 1990 y 8° del Decreto 13 de 1967. Por tanto, pugnaría contra esos principios y contra los textos legales que los desarrollan que se imponga el pago de una indemnización, o de los demás efectos pertinentes, a alguien que terminó por justa causa un contrato que en principio debía ser calificada previamente por el Inspector de Trabajo dado un estado de embarazo que el obligado a cumplir los trámites gubernamentales ignoraba.*

*En síntesis, si la protección legal apoyada en la censurable discriminación en el empleo consiste en la presunción de despido por motivo de embarazo, es lógico que no puede predicarse tal propósito de quien termina el nexo jurídico con ignorancia del soporte del hecho presumido.*

*Entonces tampoco resultaba viable presumir que el motivo de la finalización del contrato de trabajo obedeció al embarazo de la accionante, en tanto, en el sub lite no concurrió el requisito del conocimiento de la gestación previo al despido y, en consecuencia, el juez de alzada tampoco incurrió en el yerro jurídico que se le enrostra”. (subrayado fuera del texto original).*

En el *sub examine*, la promotora del debate allegó a folio 10 los “Resultado de estudio diagnóstico”, del estudio “881401 -ULTRASONOGRAFÍA PÉLVICA GINECOLÓGICA TRANSVAGINAL” realizado el 5 de agosto de 2016, en el que se consignó como resultado “**Útero gestante con feto único vivo en su interior de posición indiferente, LCN, mide 53.8 MM para 12 semanas**”.

De esa documental y siguiendo las enseñanzas jurisprudenciales referenciadas, para esta Corporación no resulta viable presumir que el motivo de la finalización del contrato de trabajo que acaeció el **15 de julio de 2016**, obedeció al estado de gestación de Yuranis Paola Ojeda Carrillo, por cuanto se demostró que esta tuvo conocimiento o por lo menos la confirmación médica de su estado de gravidez el **5 de agosto de 2016**, es decir 21 días luego de terminado el contrato de trabajo que se itera lo fue por expiración del plazo fijo



pactado; por lo que el estado de embarazo de la demandante no era de conocimiento del empleador, lo que descarta de tajo que esa decisión de la empresa tuviera como móvil el que la actora estuviese embarazada.

Vale precisar que cuando la demandante para la fecha en la cual se venció su contrato de trabajo el 15 de julio de 2016, ya se encontraba embarazada, no puede perderse de vista que para ese entonces tal hecho ni siquiera era notorio, pues ni siquiera era de conocimiento de la propia trabajadora, toda vez que en ese momento solo contaba con aproximadamente 10 semanas de gestación, conforme se infiere del certificado médico expedido el 5 de agosto de 2016 (f° 10), de tal suerte que si la señora Ojeda Carrillo no era conocedora de su propia gravidez para la data en que culminó su contrato de trabajo, mucho menos puede pretenderse que su empleador por simple vista o factores externos, fuera conocedor de ese hecho, máxime si se tiene en cuenta que para esa data el “*FETO UNICO VIVO*” media 53.8 Milímetros, por lo que conforme a las reglas de la experiencia y la sana crítica se infiere que el estado de gestación de la trabajadora resultaba difícil de percibir por la empleadora.

Ante ese panorama, al ser un hecho incuestionable que la convocada a juicio desconocía el estado de gestación de la trabajadora, cuando termino su contrato, se tiene que la solución jurídica aplicada por el *a quo* resulta ser la acertada, pues mientras el empleador no se encuentre enterado de tal situación, no es factible presumir que su decisión obedeció a ello, lo que hace imprósperas las pretensiones de la demandante que se derivan de la declaratoria del fuero por maternidad pretendido, razón suficiente para confirmar la sentencia consultada.

Sin costas en la consulta.

## **V. DECISIÓN**

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°1 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

**RESUELVE**

**PRIMERO: Confirmar** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 3 de mayo de 2019.

**SEGUNDO:** Sin costas en la consulta ante su no causación.

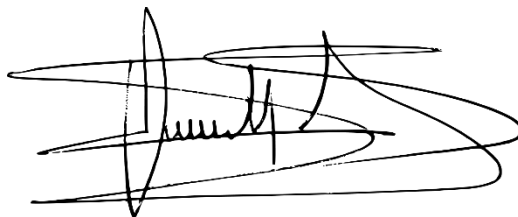
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,



**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado Ponente



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado