



205

## **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**

### **SALA LABORAL**

**Magistrada Ponente: Doctora LILLY YOLANDA VEGA BLANCO**

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO EN EL PROCESO ORDINARIO  
LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE CLAUDIA MARCELA  
SANTAMARÍA GUEVARA CONTRA FORTOX S.A.**

Bogotá D.C., treinta (30) de noviembre de dos mil veintidós (2022), surtido el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y, previa discusión y aprobación del proyecto presentado, la Sala Séptima de Decisión, emite la siguiente,

### **SENTENCIA**

Al conocer la apelación interpuesta por la convocante a juicio, revisa la Corporación el fallo de fecha 27 de octubre de 2021, proferido por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Bogotá.

### **ANTECEDENTES**



206

La actora demandó para que se declare la existencia de un contrato de trabajo vigente de 16 de abril de 2009 a 15 de noviembre de 2012, vínculo que el empleador finalizó de manera unilateral e injusta, sin tramitar ni pagar su licencia de maternidad, en consecuencia, se condene a la enjuiciada a sufragar licencia de maternidad, horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos trabajados durante la relación laboral, indemnización por despido injusto, moratoria, intereses moratorios, indexación, costas, ultra y extra *petita*.

Fundamentó sus pedimentos, en síntesis, en que laboró para Fortox S.A. de 16 de abril de 2009 a 15 de noviembre de 2012, mediante sendos contratos de trabajo escritos que se prorrogaron y renovaron hasta su desvinculación, el primer contrato fue firmado por el lapso de 16 de abril de 2009 a 15 de abril de 2010, prorrogado por un período igual; la empleadora autorizó el disfrute de vacaciones por los dos períodos anuales laborados y, el 16 de julio de 2011, suscribió un contrato de trabajo por el término de 04 meses, prorrogado en tres ocasiones hasta 15 de noviembre de 2012, su salario fue equivalente al mínimo legal vigente más subsidio de transporte, su cargo fue Guardia de Seguridad; estuvo afiliada al sistema de seguridad social integral y a un fondo de cesantías; el 26 de enero de 2012, dio a luz a su hijo Dilan Yesid Sierra Santamaría, por ende, Salud Total EPS le concedió licencia de maternidad por 91 días disfrutados de 26 de enero a 25 de abril de 2012, luego, volvió a laborar, en varias ocasiones solicitó a la EPS la prestación económica, negada con comunicación de 02 de marzo de ese año, Salud Total EPS arguyó que no contaba con las semanas de cotización necesarias para ser acreedora del derecho, el 16 de marzo siguiente, nuevamente petitionó a la EPS la licencia de maternidad, entidad que reiteró su decisión desfavorable y, le entregó los documentos que soportaban



las inconsistencias en las novedades, apareciendo que las cotizaciones de junio a agosto de 2011, fueron canceladas en enero de 2012; el 02 de febrero de 2012, petitionó a la enjuiciada la constancia de aportes a salud de agosto de 2011, pues, no le habían asignado citas médicas por mora; prestó servicios en la ciudad de Bogotá D.C, en diferentes lugares a los que la enviaba su empleadora como Liberty Seguros, Centro Comercial Granahorrar, Tienda Falabella de Galerías y Corporación Universitaria del Área Andina; sus supervisores fueron Alexander Bastidas, Guillermo Rosas, Manuel Flórez y, Guillermo Muriel; realizó turnos de 12 horas y trabajó los domingos en los primeros meses que estuvo en la Corporación Universitaria del Área Andina – Sede Estética, laborando más de 48 horas a la semana por orden de José Alfredo Jiménez, quien recibía las programaciones llamadas SEMAT, indicando sus turnos; las horas extras laboradas en la sede estética donde duró los últimos 07 meses de gestación no le fueron pagadas, ni incluidos en la liquidación del contrato; después de la licencia de maternidad prestó servicios a la Clínica del Country, en donde tuvo como supervisores a Frank Vasco y a Archila; el 13 de junio de 2012, la empresa le entregó un preaviso comunicándole que el contrato de trabajo finalizaba el 15 de julio siguiente, pero, unos días después le manifestaron que el vínculo se prorrogaría hasta el 15 de noviembre de 2012; al día siguiente dejó de trabajar, constituyendo un despido sin justa causa; no le cancelaron la indemnización correspondiente; Fortox S.A. fue citada a conciliación ante el Ministerio de Trabajo para el pago de su licencia de maternidad, diligencia que se surtió el 14 de enero de 2013, donde su empleadora negó el reconocimiento de la prestación económica, aduciendo que le correspondía a Salud Total



EPS; el 29 de enero siguiente, radicó acción de tutela contra la enjuiciada y la EPS, negada por falta de inmediatez<sup>1</sup>.

## CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al dar respuesta al *libelo incoatorio*, Fortox S.A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones, en cuanto a los hechos aceptó la suscripción de sendos contratos de trabajo con la actora, el cargo que desempeñaba, la afiliación al sistema de seguridad social integral y a cesantías, los lugares en que prestó sus servicios, el nacimiento de Dilan Yesid Sierra Santamaría, el disfrutó de la licencia de maternidad, la comunicación que dio por terminado el contrato de trabajo de 15 de julio de 2012 y, la citación a conciliación por el Ministerio de Trabajo. En su defensa propuso las excepciones de prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación, compensación, cobro de lo no debido y, genérica<sup>2</sup>.

## DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgado de conocimiento absolvió a Fortox S.A. de todas y cada una de las pretensiones; declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; sin imponer costas<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Folios 2 a 11 y su reforma, folios 50 a 59 y 62 a 71.

<sup>2</sup> Folios 82 a 102.

<sup>3</sup> CD y Acta de Audiencia, folios 193 a 194.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 025 2016 00046 01  
Ord. Claudia Marcela Santamaría Guevara Vs. Fortox S.A.

2014

## RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión anterior, la convocante a juicio interpuso recurso de apelación, en el que en resumen expuso, que el empleador la despidió sin justa causa, pues, estaba en embarazo durante los períodos de interrupción, tiempo en que no se podían finalizar los respectivos contratos de trabajo debiendo continuar en la empresa, ya que, era de conocimiento del empleador su estado de gravidez; asimismo, con relación al pago de la licencia de maternidad, como el empleador no podía desvincularla, pero lo hizo, esto afectó sus períodos de cotización para el pago de dicha prestación económica<sup>4</sup>.

## PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Se encuentra acreditado dentro del proceso, que Claudia Marcela Santamaría Guevara laboró para Fortox S.A., mediante tres contratos de trabajo a término fijo, vigentes de 16 de abril de 2009 a 15 de abril de 2010, de 01 de mayo de la última anualidad en cita a 01 de mayo de 2011 y, de 16 de julio de 2011 a 15 de noviembre de 2012, en el cargo de Guarda de Seguridad, situaciones fácticas que se coligen de los señalados contratos de trabajo<sup>5</sup>, sus liquidaciones finales<sup>6</sup>, los comprobantes de nómina de junio a octubre de 2012<sup>7</sup>, los preavisos<sup>8</sup>, los certificados de aportes emitidos por aportes en línea de octubre de 2010 a diciembre de 2012<sup>9</sup>, las planillas de turnos de enero a octubre

<sup>4</sup> CD y Acta de Audiencia, folios 193 a 194.

<sup>5</sup> Folios 13, 103, 105, 108 a 109.

<sup>6</sup> Folios 32, 107 y 111.

<sup>7</sup> Folios 124 a 130.

<sup>8</sup> Folios 15, 16, 104, 106 y 110.

<sup>9</sup> Folios 24 a 29 y 114 a 123.



210

de 2012<sup>10</sup>, los certificados de afiliación a COLFONDOS y a Salud Total EPS<sup>11</sup>.

Los días 14 de marzo de 2010, 04 de marzo de 2011, 13 de junio y 02 de julio de 2012, la empleadora informó por escrito a la actora, que el respectivo contrato de trabajo a término fijo no sería renovado<sup>12</sup>.

El 26 de enero de 2012, la demandante dio a luz a su menor hijo Dilan Yesid Sierra Santamaría y, disfrutó de licencia por maternidad durante 91 días, a partir de dicha calenda hasta 25 de abril siguiente, como dan cuenta el registro civil de nacimiento del menor<sup>13</sup> y, la incapacidad por licencia de maternidad expedida por el Centro Policlínico del Olaya S.A<sup>14</sup>.

El 02 de marzo de 2012 Santamaría Guevara solicitó a Salud Total EPS, el reconocimiento y pago de la licencia maternidad<sup>15</sup>, negada con comunicación de igual calenda, bajo el argumento que el número de semanas de cotización era inferior al número de semanas de gestación, siendo inviable el otorgamiento económico<sup>16</sup>.

<sup>10</sup> Folios 132 a 152.

<sup>11</sup> Folios 22 y 23112 y 113.

<sup>12</sup> Folios 15, 16, 104, 106 y 110.

<sup>13</sup> Folio 17.

<sup>14</sup> Folio 18.

<sup>15</sup> Folio 19.

<sup>16</sup> Folios 19 a 21.



241

Bajo estos supuestos fácticos, procede la Sala a decidir el asunto sometido a su consideración, atendiendo lo expuesto en la impugnación reseñada y, en las alegaciones recibidas.

## TERMINACIÓN DEL CONTRATO - FUERO DE MATERNIDAD

La Sala se remite a los términos del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, así como al estudio de exequibilidad de dicho precepto por la Corte Constitucional<sup>17</sup> y, a lo adoctrinado por la Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria en el sentido que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad indefinida por el hecho que se prorrogue varias veces y, su culminación por vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara a despido sin justa causa, en cuanto ese motivo constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST<sup>18</sup>.

En este orden, para finalizar la vinculación laboral acordada bajo esta modalidad contractual, se requiere avisar por escrito antes del vencimiento del plazo convenido y con antelación no inferior a treinta (30) días, la intención de no prorrogarlo.

<sup>17</sup> Corte Constitucional, Sentencia C – 588 de 07 de diciembre de 1995. “El principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues, tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, sugiere la idea de continuidad, lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, más que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo”.

<sup>18</sup> CSJ, Sala Casación Laboral, sentencia con radicado 48879 de 19 de octubre de 2016.



212

Y, con arreglo al artículo 239 del CST, ninguna trabajadora puede ser despedida en embarazo o lactancia; se presume que éste ha sido el motivo generador, cuando la desvinculación se produce dentro del periodo de embarazo o lactancia o, en los tres meses posteriores al parto, sin la autorización de las autoridades administrativas correspondientes.

En punto al tema de reintegro de la trabajadora despedida en embarazo o periodo de lactancia, la Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria ha adoctrinado que dicha garantía se otorga cuando la terminación del contrato se origina en la voluntad unilateral del empleador, esto es, cuando existe despido, presumiendo que tal actuación obedece a un acto discriminatorio por causa o debido al embarazo o periodo de lactancia, cuando no se cuenta con la debida autorización del inspector del trabajo, adicionalmente, es necesario que el empleador tenga conocimiento del mismo o, que fuera un hecho notorio<sup>19</sup>.

Y, en cuanto a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad en los contratos a término fijo, la Corporación en cita ha explicado que en la búsqueda de una armonía entre la libertad contractual y la protección de la maternidad en las relaciones laborales subordinadas, se estableció la modalidad de *protección intermedia*, consistente en garantizar la vigencia del contrato de trabajo a término fijo durante el período de embarazo y por el término de la licencia de maternidad, fórmula que no desconoce la configuración del contrato de trabajo a término definido, pero en cambio, sí establece un estándar de

<sup>19</sup>CSJ, Sala de Casación Laboral, sentencia 56400 de 20 de abril de 2020.



protección similar al que otorga la ley en las modalidades de contratos a término indefinido<sup>20</sup>.

Bajo este entendimiento, se debe acreditar que el empleador conocía el estado de gravidez de la trabajadora para que el despido se presuma discriminatorio, ahora, en caso de un contrato de trabajo a término fijo que llega al vencimiento del plazo pactado, existe una protección intermedia consistente en garantizar la vigencia del contrato durante el embarazo y hasta la terminación de la licencia de maternidad.

Pues bien, en el asunto, el primer contrato de trabajo a término fijo suscrito por las partes el 16 de abril de 2009, previó una duración de cuatro meses, en los términos señalados por su cláusula quinta, su plazo inicial venció el 15 de agosto de ese año, prorrogándose por dos períodos iguales - de 16 de agosto a 15 de diciembre de 2009 y, de 16 de diciembre siguiente a 15 de abril de 2010 -, como dan cuenta el señalado contrato de trabajo<sup>21</sup> y, su preaviso<sup>22</sup>. Ahora, la empleadora con antelación a treinta días, 14 de marzo de 2010, informó a Santamaría Guevara su intención de no prorrogar la vinculación contractual<sup>23</sup>, surgiendo evidente que dicha relación terminó por causa legal, expiración del plazo pactado, con arreglo a los artículos 46 y 61 literal c) del CST, además, para 15 de abril de 2010 la actora no se encontraba en estado de embarazo, por ende, no contaba con protección especial alguna.

<sup>20</sup> CSJ, Sala Laboral, sentencia SL 4486 de 2018, que reitera la sentencia SL3535 de 2015.

<sup>21</sup> Folio 103.

<sup>22</sup> Folio 104.

<sup>23</sup> Folio 104.



214

El segundo contrato de trabajo a término fijo suscrito por las partes el 01 de mayo de 2010, previó una duración de cuatro meses, en los términos señalados por su cláusula quinta, su plazo inicial venció el 01 de septiembre de ese año y, se prorrogó por dos períodos iguales - de 02 de septiembre a 01 de enero de 2011 y, de 02 de enero a 01 de mayo de 2011 -, según se colige del citado contrato de trabajo<sup>24</sup> y, su preaviso<sup>25</sup>. Ahora, la enjuiciada con antelación a treinta días, 04 de marzo de 2011, informó a la demandante su intención de no prorrogar la vinculación contractual<sup>26</sup>, dicha relación también terminó por causa legal, expiración del plazo pactado.

Cabe precisar, que la accionante no aportó medio de convicción alguno que permita establecer cuándo informó a su empleador el estado de gravidez, tampoco que para la calenda de terminación del segundo vínculo contractual laboral fuera un hecho notorio su estado de embarazo, pues, atendiendo el registro civil de nacimiento del menor hijo<sup>27</sup>, la calenda posible de concepción fue alrededor de 26 de abril de 2011, por ende, a la *data* de terminación 01 de mayo de ese año, la enjuiciada no tenía conocimiento del embarazo de Santamaría Guevara, en este orden, no existe fuero de maternidad, ni la empleadora tenía obligación de mantener la vigencia del contrato de trabajo como medida de protección intermedia, ni de realizar aportes al sistema de seguridad social en salud durante el período cesante de la convocante - de 02 de mayo a 15 de julio de 2011 -.

En cuanto al último contrato de trabajo, suscrito por las partes el 16 de julio de 2011, previó una duración de cuatro meses, en los términos

---

<sup>24</sup> Folios 105.

<sup>25</sup> Folio 106.

<sup>26</sup> Folio 106.

<sup>27</sup> Folio 17.



señalados por su cláusula tercera, su plazo inicial venció el 15 de noviembre de ese año, prorrogándose por tres períodos iguales - de 16 de noviembre de 2011 a 15 de marzo de 2012, de 16 de marzo a 15 de julio y, de 16 de julio a 15 de noviembre de la última anualidad en cita - , como dan cuenta el contrato de trabajo en cita<sup>28</sup> y, sus preavisos<sup>29</sup>. Ahora, la empleadora con antelación a treinta días, en principio el 13 de junio de 2012, informó a Santamaría Guevara su intención de no prorrogar la vinculación contractual<sup>30</sup>, empero, con comunicación de 02 de julio siguiente<sup>31</sup>, las partes de común acuerdo convinieron una última prórroga, surgiendo evidente que dicha relación terminó por causa legal, expiración del plazo pactado, con arreglo al artículo 46 del CST. Siendo ello así, surge improcedente la indemnización por despido injusto, por tanto, se confirmará la decisión apelada.

Con todo, la afectación en el reconocimiento económico de la licencia de maternidad no fue imputable a la empleadora, pues, la enjuiciada sufragó la totalidad de los aportes que le correspondían, además, en los términos de las Sentencias T – 526 de 2019 y T – 014 de 2022, el pago de dicha prestación por la EPS se debe efectuar en proporción al tiempo cotizado. Sin costas en la alzada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## RESUELVE

---

<sup>28</sup> Folios 108 a 109.

<sup>29</sup> Folio 1.

<sup>30</sup> Folio 15.

<sup>31</sup> Folio 16.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 025 2016 00046 01  
Ord. Claudia Marcela Santamaría Guevara Vs. Fortox S.A.

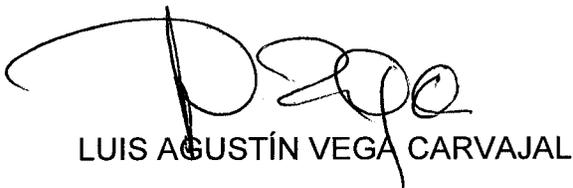
216

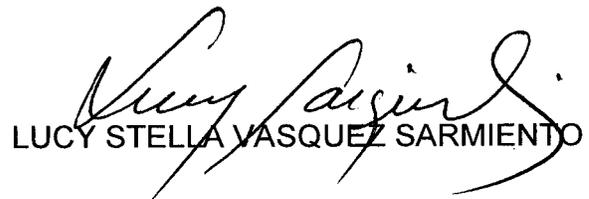
**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia apelada, con arreglo a lo expresado en precedencia.

**SEGUNDO.-** Sin costas en la instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
LILLY YOLANDA VEGA BLANCO

  
LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL

  
LUCY STELLA VASQUEZ SARMIENTO