



Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI.  
SALA LABORAL**

**AUDIENCIA NÚMERO 010**

Juzgamiento

Santiago de Cali, veintiuno (21) de enero de dos mil veintidós (2022)

**SENTENCIA NÚMERO 010**

**Acta de Decisión N° 002**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, integrantes de la Sala Sexta de Decisión Laboral, procede a resolver la apelación de la sentencia N° de 2020, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por la señora **STEPHANY GOMEZ PAZ** en contra de la **LICEO LOS ALPES INSTITUCION EDUCATIVA S.A.S** proceso con radicado único nacional N° 76001-31-05-002-2015-00042-01.

**ANTECEDENTES**

Las pretensiones impetradas por la demandante consisten en que, se declare que entre el **LICEO LOS ALPES INSTITUCION EDUCATIVA S.A.S** colegio, y la señora **STEPHANY GÓMEZ PAZ** existió una relación laboral, que en vista a que en la relación laboral el colegio no notificó mediante el preaviso a la señora **STEPHANY GOMEZ PAZ** de la terminación del contrato de trabajo, se declare que el contrato fue prorrogado por el término inicialmente laborado de manera indefinida; que se declare que el DEMANDADO violó el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora



Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

**STEPHANY GOMEZ PAZ** al no continuar la relación laboral, encontrándose en estado de gestación a la fecha de terminación del contrato a término fijo, terminando la relación de trabajo de manera ineficaz al no solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, violentando los preceptos establecidos en el artículo 239 del CST. Que se condene al demandado al pago de los salarios no percibidos, de la cesantía, intereses a las cesantía, primas y vacaciones, pertinentes a las 5 prórrogas, transcurridas desde el 1 de julio, hasta el 31 de diciembre de 2014, y hasta que se cause el reintegro. Que, en caso de no prosperar el pago de los salarios y prestaciones no devengadas, durante las prórrogas, se condene al pago de la indemnización, por el no pago de las prestaciones sociales y demás emolumentos que el despacho declare. Que se condene al pago de los perjuicios morales por no haber solicitado el permiso ante el Ministerio del Trabajo, configurándose una cesación ineficaz de la labor del contrato a termino fijo, en favor de **STEPHANY GÓMEZ PAZ**. Las demás que el Juez considere en su facultad extra y ultra petita.

Informan los hechos relevantes de la demanda en materia del litigio que:

- 1) La señora **STEPHANY GÓMEZ PAZ**, entró a laborar al colegio **LICEO LOS ALPES INSTITUCION EDUCATIVA S.A.S**, desde el 25 de mayo de 2010, como docente de básica primaria, bajo un salario de UN MILLON DOCIENTOS MIL PESOS (1'200.000) laborando de 7:00 am a 3:30 pm mediante contrato verbal. Desde el 25 de mayo hasta el 30 de agosto de 2010 inicialmente.
- 2) Que inmediatamente después , el primero (1) de septiembre de 2010 se firmó entre la señora STEPHANY GÓMEZ PAZ , contrato laboral con el colegio **LICEO LOS ALPES INSTITUCION EDUCATIVA S.A.S** cuyo de término de duración fue de diez (10) meses, bajo un salario de UN MILLON DE PESOS , (1.000.000), bajo el siguiente horario a) lunes, martes, jueves, y viernes de 6:45 am a 2:10pm atendiendo su carga académica, y de 2:30pm a 3:30 pm, recibiendo capacitación o cumpliendo con lo programado en esta hora para el nivel en el que se desempeña



Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

b) miércoles de 6:34 am a 5:00pm, ejerciendo sus funciones hasta la 1:40pm de 2:30 pm en adelante asistirá a capacitación .

3) Mediante examen médico ecográfico del día 20 de abril de 2011, del CENTRO MEDICO IMBANACO, el medico Dr. Juan Carlos Quintero, certificó que la señora STEPHANY GOMEZ PAZ, tenia 12 semanas y 3 días de embarazo.

4) Verbalmente la señora STEPHANY GÓMEZ PAZ notificó a la directora del colegio Nora Rubio de Saavedra de su estado de gestación, el 25 de febrero de 2011.

5) Además de lo anterior la señora STEPHANY GÓMEZ PAZ tuvo que ausentarse varias veces del colegio en su jornada laboral, en razón a citas de control médico, urgencias y exámenes de laboratorio.

6) Que siendo la fecha de finalización del contrato el 30 de junio de 2011, el colegio no envió el preaviso con un mes de antelación, necesario a la terminación de la relación laboral, para evitar así la renovación del contrato, en consecuencia, el contrato de trabajo se entendió renovado, por el periodo inicialmente pactado, hasta la actualidad.

7) Que el viernes 27 de junio de 2014 se envió reclamación laboral al colegio **LICEO LOS ALPES INSTITUCION EDUCATIVA S.A.S** a través de SERVIENTREGA, cómo consta en la factura No 913819480.

8) Que la certificación fue recibida por el colegio LICEO LOS ALPES, el 2 de julio de 2014, por la señora Ingrid Giraldo Jaramillo, tal como se certifica en la constancia de entrega y comunicaciones de avisas judiciales, de SERVIENTREGA.

9) Que mediante derecho de petición enviado el 15 de septiembre de 104 se solicitó información acerca de la fecha en la que la señora **STEPHANY GOMEZ PAZ** empezó a laborar, que se informara desde que fecha empezó el colegio a



Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

pagar la cotización al sistema de seguridad social en riesgos laborales, salud y pensión de la afiliada **STEPHANY GÓMEZ PAZ**, y cuándo terminaron de pagarlas y porque, también se solicitó información acerca de los periodos y los pagos de las incapacidades por licencia de maternidad y finalmente información acerca de la causa de terminación del contrato de trabajo.

10) Que la respuesta del **LICEO LOS ALPES INSTITUCION EDUCATIVA S.A.S**, con oficio de fecha del 2 de octubre de 2014, se contestó así: Que los docentes deben desarrollar programas de educación internacional de calidad con el fin de mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Que la señora **STEPHANY GÓMEZ PAZ**, asistió a una formación metódica y completa del programa escuela de primaria del bachillerato internacional, desde el 25 de mayo y el 30 de agosto de 2010, con la finalidad de garantizarle el aprendizaje, el **LICEO LOS ALPES INSTITUCION EDUCATIVA S.A.S** procuró como apoyo de sostenimiento UN MILLON DOSCIENTOS MIL PESOS (\$1.200.000). Que el primero de septiembre (1) de 2010, se vinculó como docente, del programa de la escuela primaria (PEP) mediante contrato de trabajo a término fijo, por el año escolar. Que, a partir del 1 de septiembre de 2010, se empezó a pagar la cotización del sistema de seguridad social correspondiente a la señora **GÓMEZ PAZ**, hasta el mes de febrero de 2012. Que, la licencia de maternidad se canceló desde el primer día del mes noviembre de 2011, hasta el último día de febrero de 2012. Que no obra en la hoja de vida de la docente constancia de su embarazo. Y finalmente afirman que, el contrato de trabajo por el año escolar terminó por voluntad propia de la señora **STEPHANY GÓMEZ PAZ**, quien manifestó verbalmente a sus jefes inmediatos, su deseo inaplazable, de retirarse del colegio, para dedicarse a las labores propias, de una futura madre.

### CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo.



Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

Respecto al hecho primero, aduce que no es cierto que la demandante haya entrado a laborar el día 25 de mayo de 2010, argumentando, que lo que realizó, fue una capacitación impartida por docentes de la institución, que el \$1.200.000 que devengaba, fue exclusivamente por un apoyo de sostenimiento, con respecto al hecho segundo responden que es cierto, el hecho tercero que no le costa, y aduce que la demandante nunca hizo conocer a su empleador, de su estado de gestación, frente al hecho quinto afirman que es parcialmente cierto en relación a que la señora **GÓMEZ PAZ**, pero nunca llegó ni hizo llegar documentación referente a sus citas medicas de control ni se su estado de embarazo, frente al hecho sexto, que es cierto, al hecho séptimo que no es cierto, argumenta la contra parte que el empleador no conoció, del estado de embarazo de la demandante, puesto que ésta no lo certificó, frente al hecho octavo afirman que es parcialmente cierto, aduciendo que no es cierto que interrumpa la prescripción al ser presentada extemporáneamente, frente al hecho noveno, decimo y onceavo, que son ciertos. Se opuso a todas y cada una de las pretensiones, y formuló como excepción de mérito la de prescripción

### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado segundo Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No 020 del 31 de enero del 2020, resolvió:

*“PRIMERO: DECLARAR PROBADA LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION, ABSOLVER AL LICEO LOS ALPES INSTITUCION EDUCATIVA SAS, de todos y cada uno de los cargos formulados por STEPHANY GOMEZ PAZ.*

*SEGUNDO: condénese en costas a la parte vencida en juicio.*



## RECURSO QUE SE ESTUDIA

Inconforme con lo resuelto, el apoderado judicial de la señora **STEPHANY GOMEZ PAZ** presentó recurso de apelación en contra de la sentencia No 020 del 31 de enero del 2020, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali manifestando que, no se encuentra en discusión la relación laboral, los extremos temporales de esta, el salario que devengaba, tampoco se encuentra en discusión, con el juez, la manifestación de que efectivamente el empleador conocía el estado de embarazo de la demandante, y que la relación laboral fue terminada de manera irregular, el desacuerdo radica en la excepción de prescripción, argumenta que no hay lugar a ello, puesto que la reclamación administrativa fue enviada el día 27 de junio del 2014, y fue recibida el 01 de Julio del mismo año, aduce que el día que se vencía el termino prescriptivo (30 de junio de 2014) fue un día lunes festivo, y según el articulo 62 de la ley 4 de 1913, si el último día en el que se vence la prescripción, llegase a caer feriado o de vacante, el plazo se extenderá hasta el primer día hábil, cita también el articulo 121 del CPC, refiere que no se tomaran en los términos de días, no se tomaran en cuenta los de vacancia judicial o aquellos en los que cualquier razón permanezca cerrado el despacho. También argumentó, que se debe tener en cuenta que la reclamación fue enviada el día 27 de junio a las 10:33 de la mañana, bajo la promesa que se entregaría al mismo día o al día siguiente, por tanto, la contingencia de que se haya entregado el día 01 de Julio de 2014, no es culpa de la reclamante, sino de la empresa de envíos, hecho que no puede afectar el derecho de la demandante, por inconvenientes ajenos a su voluntad. De igual manera, trajo a colación que, en tratándose de una ineficacia de un despido por ser un hecho, el mismo no prescribe, sino los componentes económicos que se deriven del mismo.

Las partes presentaron alegatos de conclusión que se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.



### CONSIDERACIONES DE LA SALA

Debe la Sala indicar que el problema jurídico a resolver en esta oportunidad es, en primer lugar, analizar si hubo una real vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada y si la cesación de la relación laboral fue ineficaz, en segunda medida, la sala entrará a estudiar, si efectivamente hubo lugar a que operara el fenómeno de la prescripción.

Se observa en el presente caso, que la solicitud principal, de la señora STEPHANY GÓMEZ PAZ, se basa en que la reintegren al cargo que desempeñaba en la institución educativa demandada.

En ese orden de ideas, la demandante solicita en el petitum, que se declare que entre la señora **STEPHANY GOMEZ PAZ** y **LICEO LOS ALPES INSTITUCION EDUCATIVA SAS**, existió una relación laboral, que se declare que el contrato fue prorrogado por el término inicialmente laborado, de manera indefinida, que se declare que el **COLEGIO LOS ALPES**, violó el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, se señala igualmente en el hecho número 4, que la señora **STEPHANY GOMEZ PAZ** notifico verbalmente a la directora del colegio Nora Rubio de Saavedra de su estado de gestación, el 25 de febrero de 2011, finalmente la accionante señala en el hecho número 6, que siendo la fecha de finalización del contrato el 30 de junio de 2011, el colegio no envió el preaviso con un mes de antelación dando así por no renovado el contrato.

### Estabilidad Laboral Reforzada e ineficacia

#### *La protección constitucional de los derechos de la mujer embarazada*



Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

Conforme al artículo 239 del CST en la redacción vigente al momento del despido, ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o de lactancia, presumiendo el legislador que, el despido que se ha efectuado por motivos de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, y sin la autorización del Inspector del Trabajo.

En el contexto de los artículos 239 a 241 del Código Sustantivo del Trabajo, el despido de la trabajadora embarazada o en período de lactancia resulta ineficaz, lo que implica una reinstalación al puesto de trabajo con el pago de salarios y prestaciones sociales.

Para poder despedir o desvincular a una trabajadora en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto se requiere de autorización del inspector del trabajo, el cual sólo puede darla en los eventos en que se comprabare una justa causa prevista en los artículos 62 y 63 del CST.

Tiene relevancia constitucional a partir del artículo 43 de la Carta Política brindar especial protección a la mujer en estado de embarazo, no únicamente a partir de los lineamientos legales, sino también por la legislación internacional ratificada por Colombia, que obliga a impartir una singular protección a este grupo poblacional históricamente discriminado.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4791 de 2015, precisó:

*“Pues bien, esta Sala se ha pronunciado sobre las diferentes situaciones que se pueden presentar frente a la desvinculación de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, para lo cual ha reiterado 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*





Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

*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.*

*Así, se ha considerado que no produce efectos el despido perpetrado en el momento del embarazo o durante los tres meses posteriores al parto, presumiéndose que tal actuación obedece a un acto discriminatorio por causa o en razón del embarazo, cuando no se cuenta con la debida autorización del Inspector del Trabajo, al tenor de lo preceptuado por el art. 239 del C. S. del T.*

*No obstante, considera la Corte, que es su deber morigerar este último criterio en atención a la necesidad de propender por la continua reivindicación de los derechos de la mujer embarazada, que le permitan no solo mantener su posición como trabajadora, sino también -en amparo del mínimo vital-, percibir ingresos que le permitan sufragar sus gastos y los del hijo que está por nacer y, consecuentemente, la posibilidad de acceder a los servicios de salud, tan frecuentemente necesarios en esa etapa de la vida tanto de la madre como del nasciturus.*

*En efecto, el carácter de progresión social que identifica al derecho Laboral y de la Seguridad Social, le impone a esta Corporación orientar su jurisprudencia hacía una cobertura más amplia de la trabajadora como sujeto de especial protección durante el período de gestación y después del parto, dada la importancia social de la maternidad y la usual discriminación de la mujer en razón de ésta. Ese direccionamiento, debe provenir de una lectura armónica de la legislación nacional e internacional –que hace parte del ordenamiento jurídico interno- que ha puesto en marcha más y mejores medidas tendientes a que la mujer gestante pueda desarrollar plenamente su vida personal, familiar y laboral*

*Entre las segundas, tenemos: - La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Resolución 217A (III) de 10 de diciembre de 1948, dispuso en su articulado que «la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales» (art. 25 num. 2). - El Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador.*



Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

*Adoptado el 17 de noviembre de 1988 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, estableció que la licencia otorgada a la mujer antes y luego del parto se entiende como una de las prestaciones incluida en el derecho constitucional fundamental a la seguridad social. - La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y aprobada por Colombia mediante L. 51/1981, reglamentada por el D. 1398/1990, estableció en su art. 11, que en aras de impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, «los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad (...)». - El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, ratificado por el Estado Colombiano el 29 de octubre de 1969 consignó en su art. 10 num. 2 que «se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social». - El Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, art. 6, señala «cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia».*

*Así las cosas, 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 atrás referidos, que propenden no solo por eliminar la discriminación por esa especial condición, sino también por 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.*



Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

Según la Corte Constitucional en sentencia T-092 de 2016, enuncia que para que sea procedente la estabilidad laboral reforzada en mujer embarazada, debe cumplir con los siguientes requisitos a) debe existir una relación laboral, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo; c) que el empleador tenga conocimiento del estado de embarazo.

En el caso que nos atañe está probado el primer requisito mediante copia del contrato de trabajo a término fijo firmado entre la señora **STEPHANY GÓMEZ PAZ** y el LICEO LOS ALPES INSTITUCION EDUCATIVA SAS con fecha de iniciación del 1 de septiembre de 2010 y de finalización el 30 de agosto de 2011, al igual que se encuentra probado el segundo requisito, como consta en la historia clínica aportada por la demandante

Para poder proseguir con el desarrollo del tema es imprescindible dilucidar si el LICEO LOS ALPES INSTITUCION EDUCATIVA SAS tenía o no conocimiento previo del estado de gestación de la trabajadora **GÓMEZ PÁZ**. Al respecto, la jurisprudencia de la Corte resalta que el conocimiento del embarazo por parte del empleador de la trabajadora puede darse por medio de la notificación directa, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia de un tercero. La Corte ha determinado que existen circunstancias en las cuales se hace evidente, que el empleador conocía el estado de embarazo de una trabajadora y se estableció que el embarazo configura un hecho notorio cuándo: *(a) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (b) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (c) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otros.*



Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

Dicho lo anterior según lo probado en los hechos número 2 y número 5, el empleador no puede negar que conocía el estado de embarazo de la señorita **GÓMEZ PAZ**, puesto que era bastante notoria su condición de gravidez al momento de la terminación del contrato laboral.

Aunado a esto las pruebas de ordenes médicas que se adjuntan al proceso, 1) Cita de Citología Vaginal Tumoral, y de programa de control prenatal del 24 de febrero de 2011, 2) Examen médico ecográfico del día 20 de abril de 2011, numero de referencia 6139 del centro medico Imbanaco, en el cual constan las 12 semanas de gestación de la señorita GÓMEZ PAZ, de los cuales se puede concluir que al momento de la terminación del contrato ya tenia 5 meses de gestación.

En segundo lugar, se hace posible afirmar el hecho notorio del embarazo de la accionante, por las incapacidades laborales ocasionadas debido al embarazo, dichos hechos probados con las ordenes medicas adjuntadas 1) examen de laboratorio clínico Comfandi san Nicolás en el cual figuran exámenes de Antígeno Australiano, y Toxoplasma. 2) consulta externa realizada en el centro médico Imbanaco, con fecha del 13 de abril de 2011, y hora 1:55 pm, en la cual le realizaron exámenes de Subunidad Beta libre de la gonadotropina coriónica y proteína plásmica A relacionadas con el embarazo. 3) Certificado de ingreso por urgencias clínica Versailles 8:00 am, debido a una caída, firma Dr. María Clementina Silva ginecología y obstetricia. De tal modo que las anteriores citas médicas relacionadas con el estado de gestación de la señora GÓMEZ PAZ, permiten aseverar que el colegio LOS ALPES, conocía de la situación de gravidez de la accionante.

De manera más directa, en la certificación expedida por el empleador 2 de octubre de 2014 obrante específicamente en el folio 71 y 72pdf 1. en su punto 7 indica *“El contrato de trabajo por el año escolar terminó por voluntad propia de la señora Stefany Gómez Paz, quien manifestó verbalmente a sus jefes inmediatos su deseo inaplazable de retirarse del colegio para dedicarse a las labores propias de una futura madre”*.



Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

En sentir de la Sala este documento implica una confesión divisible, pues no guarda relación directa del hecho confesado estar embarazada con el agregado, renuncia para dedicarse a la maternidad, en cuyo caso debió acreditar la institución educativa demandada, la renuncia de la demandante a continuar laborando, afirmación de hecho que no comprobó dicha parte.

Según la jurisprudencia, en los contratos a termino fijo, en los que se ve inmiscuida una mujer en estado de gravidez, no es posible terminar el contrato por razón del vencimiento del plazo pactado en el mismo sin que mediaré previa autorización del inspector de trabajo, tal como lo precisa la Corte Constitucional al respecto en sentencia SU 070 de 2013

*“En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen”*

Por su parte la Corte Suprema Sala de Casación Laboral en sentencia SL3535 de 2015 estableció una estabilidad intermedia para la trabajadora embarazada cuyo contrato es a término fijo, lo siguiente:

*De acuerdo con lo dicho, para la Sala, en vigencia de contratos de trabajo a término fijo, en los que sobrevenga la culminación del plazo fijo pactado, el*



*empleador debe garantizar la vigencia del contrato de trabajo, mientras la trabajadora está embarazada y por el término de la licencia de maternidad posparto, en cada caso particular, como una modalidad de protección especial a la maternidad.*

*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.*

*Ahora bien, debe indagar la Sala qué ocurre con la trabajadora embarazada que desempeña labores docentes y es contratada por el año escolar, modalidad contractual en la que no es imperioso dar preaviso para que opere la terminación del contrato de trabajo, tal como lo ha entendido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, verbigracia en sentencia radicación No 47494 de 1 de agosto de 2018, en donde precisó: “Al margen de que el cargo fue presentado por la vía directa, de aceptarse que la parte actora apeló para el reconocimiento de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo a término fijo de un año, bajo el supuesto que había operado la prórroga automática, es de advertir que esta clase de contrato no prevé el preaviso o el desahucio, de manera que el contrato finaliza por su propia voluntad, sin que opere la prórroga automática.”*



Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

Considera la Sala que, en la referida hipótesis sigue operando la estabilidad intermedia pregonada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pues, conociendo el empleador el estado de embarazo de la trabajadora debe garantizarse la protección de la madre y su recién nacido, pues, subsisten los mismos valores que cuando el contrato de trabajo es a término fijo ordinario.

Nótese que, según las posiciones de la Corte Suprema y de la Corte Constitucional, en sentido propio no hay un despido en el caso del contrato de trabajo a término fijo, sino una causa de terminación legal que requería calificación por parte del inspector del trabajo y como no se efectuó la misma, la terminación es ineficaz en los términos explicados.

Vistas las pruebas recaudadas, se tiene que al momento de la terminación del contrato de trabajo la demandada LICEO LOS ALPES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAS tenía conocimiento del estado de embarazo de la demandante Stephany Gómez Paz, debiendo prorrogarlo hasta que venciera la licencia de maternidad que para el caso era de 14 semanas, por estar vigente al momento de la terminación del contrato de trabajo (30 de junio de 2011), la Ley 1468 de 2011, la cual entró a regir ese mismo día.

Al ser ineficaz la terminación del contrato de trabajo con derecho al pago de salarios y prestaciones sociales hasta la semana 14 de licencia de maternidad, debe estudiarse el tema de la prescripción.

La ineficacia del despido es una acción encaminada a comprobar la manera en que ocurrió un hecho o se reconozca un estado jurídico, el cual es imprescriptible, pues, los hechos o estados jurídicos, lo que significa que se trata de un suceso jurídico que no tiene carácter constitutivo, sino simplemente declarativo y, como tal, la posibilidad de solicitar que un juez declare que se presentó no se puede extinguir por prescripción y por tanto, como lo ha expresado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral con relación con otros hechos jurídicos, en cualquier tiempo se puede promover un proceso para que, con efectos de cosa juzgada, se determine la ineficacia que *ipso iure* se produce. Lo que si prescribe son las consecuencias económicas de ese hecho.

En tal sentido, podemos remitirnos a lo dicho por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 23 de enero del año 2003, Radicación N° 18956, MP. Dra. Isaura Vargas Díaz, en la cual se manifestó lo siguiente:





*“Sobre el particular, expresó esta Sala de la Corte en la sentencia de la extinta Sección Primera del 2 de diciembre de 1994, radicado 6684, mencionada por el actor en sus alegatos de instancia:*

*“Es que entre reclamar el reintegro con sus salarios dejados de percibir y pretender las consecuencias salariales de un despido ineficaz existen diferencias que se desprenden de la naturaleza misma de las figuras y de la forma como han sido legalmente reguladas así, entre otras pueden puntualizarse las siguientes distinciones:*

*a) El derecho de reintegro supone la acción tendiente a la anulación judicial de un despido que produjo inicialmente todas sus consecuencias jurídicas de terminación del nexo contractual, y que seguirá produciendo efectos al menos hasta que el respectivo fallo lo anule. En cambio, si la ley tiene por ineficaz un despido no hay lugar a reclamar judicialmente la anulación del mismo sino la declaratoria de su ineficacia, ya que esta ineficacia ocurre ipso iure desde el mismo momento de la emisión del acto rescisorio, vale decir que es un hecho jurídico anterior a la sentencia la cual sencillamente lo reconoce.*

*b) La prosperidad de la acción de reintegro conduce a la reanudación de un contrato que había terminado, mientras que si procede la declaración de ineficacia, corresponde entender que el respectivo contrato no terminó por el despido cuestionado aún después del mismo.*

*c) Porque así lo disponen las normas generadoras (Dcto 2351 de 1965, art. 8, ordinal 5 y Dcto 204 de 1957, art 7) o por interpretación doctrinal, el reintegro apareja los salarios dejados de percibir. Al paso que la ineficacia del despido coloca al trabajador en la situación del artículo 140 del C.S.T, vale decir en disponibilidad de laborar pero sin poder hacerlo efectivamente por disposición o culpa del patrono. Esto implica que el empleado tiene derecho a los salarios y demás emolumentos laborales que le corresponden al servidor activo, hasta que el patrono acceda a ofrecerle trabajo o finalice eficazmente el nexo laboral mediante cualquiera de los modos válidos de terminación.*

*d) La acción de reintegro junto a sus salarios anexos es susceptible de extinguirse por prescripción y por lo general en corto tiempo. En cambio la acción para declarar la ineficacia de un despido, dado que lo que busca es el reconocimiento judicial de un hecho jurídico anterior no prescribe en cuanto tal, sino que prescriben ordinariamente los derechos que sucesivamente se van causando como consecuencia de hallarse el trabajador en la situación del artículo 140” (Gaceta Judicial CCXXXII Número 2471, página 944).*





Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

*Y como en el sub examine, ya se dijo, el actor no reclama su reintegro ni el pago de los salarios dejados de percibir, sino que se declare un hecho jurídico “la ineficacia de un despido” y a esa situación se le apliquen las consecuencias previstas en la ley, es claro que de conformidad con el criterio jurisprudencial arriba reseñado, no es procedente la prescripción alegada por la sociedad recurrente.”*

Así pues, como ya se expresó, no existe término prescriptivo para la reclamación del derecho aquí solicitado teniendo en cuenta que lo que se busca es dejar sin efectos el hecho del despido.

Respecto a los efectos patrimoniales, no se comparte la tesis del apelante en cuanto a la aplicación del CRPM, pues, según tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, todos los días resultan hábiles para efectos del contrato de trabajo, pues, este no se suspende de lo cual se desprende que, si el contrato terminó el 30 de junio de 2011 y la comunicación se recibió el 1 de julio de 2014, ésta tuvo el efecto de interrumpir la prescripción de los salarios y prestaciones causados con 3 años de anterioridad, esto es, desde el 1 de julio de 2011 que es precisamente la fecha en que se empiezan a generar salarios y prestaciones sociales, teniendo para demandar hasta el 1 de julio de 2017 respecto a los derechos no prescritos y la demanda la presentó el 23 de enero de 2015.

La indemnización de 60 días que establece el artículo 239 del CST se encuentra prescrita por cuanto, tenía para reclamar hasta el 30 de junio de 2014 y lo hizo el 1 de julio de 2014, transcurriendo el término de prescripción de 3 años de que trata el artículo 151 del CPTSS, en armonía con el artículo 488 del CST.

En consecuencia, se le adeuda a la demandante los salarios y prestaciones sociales desde el 1 de julio de 2011 hasta el 28 de febrero de 2012, fecha en que terminó la licencia de maternidad como se confiesa por la parte demandada en el documento de 2 de octubre de 2014 obrante específicamente en el folio 71 y 72pdf 1.

En consecuencia, se revocará la sentencia apelada y en su lugar se declarará la ineficacia del despido, se declara probada la excepción de prescripción con respecto a la indemnización de 60 días de que trata el artículo 239 del CST, y no probada respecto a las demás pretensiones. Se condenará a pagar a la demandante los salarios y prestaciones sociales desde el 1 de julio de 2011 hasta el 28 de febrero de 2012, teniendo como salario mensual la suma de \$1.000.000.00.

Los salarios adeudados corresponden a \$8.000.000; la cesantía equivalen a \$667.000.00, primas de servicios \$667.000, intereses de cesantía \$80.040.



Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

Primero: REVOCAR la sentencia apelada No 020 del 31 de enero del 2020, emanada del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar, DECLARAR probada la excepción de prescripción con respecto a la indemnización de 60 días de que trata el artículo 239 del CST. DECLARAR no probada la excepción de prescripción sobre las demás condenas a imponer.

SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo a término fijo celebrado entre la trabajadora STEFANY GOMÉZ PAZ y LICEO LOS ALPES, INSTITUCIÓN EDUCATIOVA S.A.S., conforme a lo indicado en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: CONDENAR al demandado LICEO LOS ALPES, INSTITUCIÓN EDUCATIVAS S.A.S a pagarle a STEFANY GÓMEZ PAZ, los siguientes conceptos:

**Salarios adeudados desde el 1 de julio de 2011 a 28 de febrero de 2012 \$8.000.000.**

**Cesantía \$ 667.000.00**

**Intereses de cesantía \$80.040.**

**Primas de servicios \$667.000.,**

**Las anteriores sumas deben indexarse al momento del pago.**

**CUARTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda.**

**QUINTO: Costas en ambas instancias a cargo de la demandada y en favor de la parte demandante. Agencias en derecho en segunda instancia \$1.000.000.00. Las de primera instancia se tasarán por el a quo.**

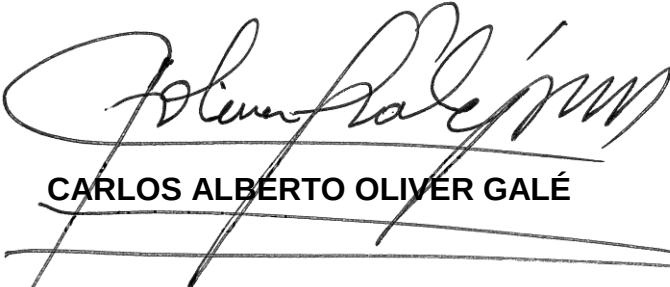


Ref. Ord. STEPHANY GÓMEZ PAZ  
C/ LICEO LOS ALPES, INSTITUCION  
EDUCATIVA S.A.S  
Rad. 002-2015-00042-01

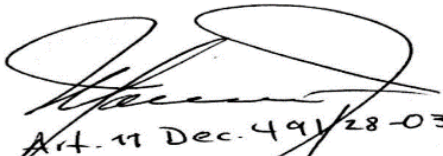
**SEXTO:** A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO  
VIRTUAL EFICAZ**

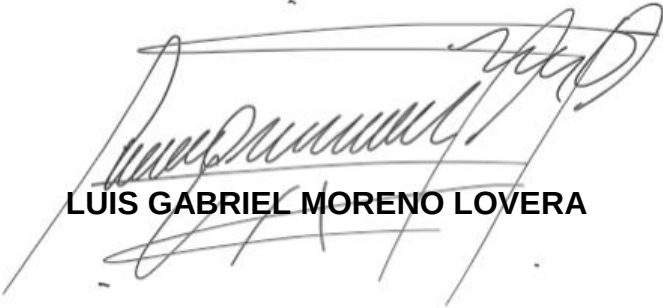
**Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:**



**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**



Art. 11 Dec. 491/28-03-2020  
**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**



**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**

**Firmado Por:**

**Carlos Alberto Oliver Gale  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 005 Laboral  
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **9e0094eb6b1756854dbbbbba6b40ef5d25eb15e56e7a5460ed06c2c55892737f2**

Documento generado en 21/01/2022 12:04:22 PM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>