



República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA LABORAL
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
MAGISTRADA PONENTE

PROCESO	ORDINARIO LABORAL-APELACIÓN SENTENCIA
DEMANDANTE	YENNIFER VANESSA MOLINA BOLAÑO
DEMANDADA:	GRUPO GESTIÓN EMPRESARIAL COLOMBIA S.A.S.
RADICACIÓN:	76001-31-016-2021-00287-01
JUZGADO DE ORIGEN:	DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO
ASUNTO:	FUERO DE MATERNIDAD-CONTRATO POR OBRA O LABOR

Santiago de Cali, treinta y uno (31) de marzo de dos mil
veintitrés (2023)

La Sala Primera de Decisión Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados **FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**, **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA** y **YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO**, como Magistrada Ponente, atendiendo lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, con el fin de resolver el recurso de apelación propuesto por el demandado, respecto de la sentencia n° 151 del 26 de julio de 2022, emitida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, por lo que se procede a dictar la siguiente:

SENTENCIA n.º 112

I. ANTECEDENTES

Pretende la demandante, se declare que existió con la demandada un contrato de trabajo, el cual terminó con ocasión a su estado de embarazo, y posterior periodo de lactancia sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo; en consecuencia, se ordene a pagar la indemnización que corresponde al pago de los salarios dejados de percibir, hasta la terminación de la obra por la cual fue contratada.

Como fundamento de sus pretensiones indicó, que el 15 de mayo de 2020, suscribió un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor determinada, para desempeñar la labor de auxiliar de servicios generales en virtud del contrato 100-7-20039/2020, suscrito entre la demandada y la Policía Nacional – Unidad Prestadora de Salud del Valle, el cual perduró hasta el 29 de junio de 2021, fecha en la que la demandada decidió terminar de manera unilateral sin justa causa la relación laboral, con el argumento que la empresa no tenía contrato con la Policía Nacional.

Seguidamente manifestó, que el 3 de marzo de 2021, inició su licencia de maternidad, la que se finalizó el 6 de julio de 2021; que, a la fecha, el Grupo Gestión Empresarial Colombia S.A.S., continúa prestando la labor para la cual fue contratada, concluyéndose que el contrato suscrito entre la demandada y ella persiste, por tanto, el despido fue injusto, sin que se le cancelara la respectiva indemnización ni las prestaciones sociales a que tiene derecho. (Doc. 02)

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El **GRUPO GESTIÓN EMPRESARIAL COLOMBIA S.A.S.**, se opuso a las pretensiones; manifestó que, es cierto, que el 15 de mayo de 2020, se suscribió un contrato de trabajo por la duración de la obra contratada con la señora Molina Bolaños, en virtud del contrato n°. 100-7-20039/2020, que le fue adjudicado por la Unidad Prestadora de Salud del Valle de la Policía Nacional, que tenía una duración al 30 de noviembre de 2020, y por otrosí al contrato, fue prorrogado por la Policía Nacional hasta el 15 de diciembre de 2020, fecha en la que finalizó el contrato y por ende el suscrito con la actora; que en el mes de septiembre de 2020, la demandante aportó historia clínica en donde presentó 13 semanas de embarazo, por ese motivo fue reubicada dentro del nuevo contrato n°. 100-7-20540-2020 del 16 de diciembre de 2020, el cual, le fue adjudicado mediante licitación de la Policía Nacional, prorrogando su vinculación hasta el 6 de julio de 2016, fecha en que terminó su licencia de maternidad, garantizándole todos sus derechos laborales y a la seguridad social integral; razón por la que, no había lugar al pago de indemnizaciones, toda vez, que la terminación del contrato obedeció a una causal objetiva, que no es más que la terminación de la labor para la cual fue contratada.

Por último, propuso las excepciones de mérito denominadas *“Inexistencia del Derecho y de la Obligación Reclamada; Cobro de lo No Debido; Prescripción; Buena Fe; Pago y; la Innominada o Genérica.”* (Doc. 6)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia n° 154 del 26 de julio de 2022, declaró

PRIMERO: DECLARAR no PROBADAS, las excepciones propuesta del GRUPO GESTIÓN EMPRESARIAL COLOMBIA S.A.S.

SEGUNDO: CONDENAR A GRUPO GESTION EMPRESARIAL S.A.S y en favor de la demandante, al pago de las acreencias expuestas en la parte considerativa.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandada, se tasan como agencias en derecho la suma un salario mínimo legal vigente.

La *A quo*, después de mencionar el artículo 45 del CST y el 239 ibidem, manifestó que de las pruebas aportadas en el plenario se probó que la actora se tomó la licencia de maternidad, y que le fue cancelada por la demandada.

No obstante, manifestó que el punto medular del asunto era determinar si el contrato de trabajo por obra o labor determinada, suscrito entre las partes fue terminado de manera unilateral e injusta por parte de la demandada.

Precisó que la actora fue contratada bajo la modalidad de obra o labor determinada, para cumplir con el contrato n°. 100-7-20039 del 15 de mayo de 2020, al servicio de la Policía Nacional, el cual, tenía como fecha de duración 30 noviembre de 2020, el que fue prorrogado por la contratante mediante un otrosí hasta el 15 de diciembre de 2020; que teniendo en cuenta el estado de embarazo de la parte actora y, como quiera que, el 16 de diciembre de 2020, ganó nuevamente la licitación al servicio de la misma Institución se suscribió contrato n° 100-7-20540, reubicando a la demandante en dicha contratación hasta la culminación de sus incapacidades, 6 de julio de 2021.

Empero, indicó que, la señora Yennifer Vanessa, inició su licencia de maternidad el 3 de marzo de 2021 y su incapacidad terminó el 6 de julio de 2021, fecha en la que la demandada le terminó la relación laboral, cuando en realidad la licencia de maternidad terminaba el 21 de septiembre de 2021 y, como el contrato n° 100-7-20039 del 15 de mayo de 2020, se prorrogó, la demandada debió respetar y terminarle el contrato por una justa causa, y no en el término de la lactancia sin mediar explicación alguna sobre su actuar, por lo que en virtud del numeral 1° del art. 239 del CST ordenó al pago de la indemnización correspondiente, esto es, el pago de salarios y prestaciones sociales hasta el momento del vencimiento de la lactancia, 7 de julio de 2021 al 21 de septiembre de 2021, así:

Salario: \$908.526; Cesantías: \$191.799; Intereses a las Cesantías: \$23.015; Prima de Servicios: \$191.799; Vacaciones: \$5.899; Sanción por lactancia \$1.816.752, y la Indemnización por Despido Injusto: \$191.698. (Doc. 13, min. 19:37 a 30:35)

RECURSO DE APELACIÓN

La demandada apeló la sentencia, con el argumento que no se despidió a la demandante en ningún momento con ocasión a su estado de lactancia, gestación o en periodo de maternidad, la obra para la cual fue contratada, culminó durante el año 2020, se aportaron todos los elementos de prueba del contrato de obra o labor, lo que conllevó a que se le terminará su contrato de trabajo en la fecha en que terminaba su licencia de maternidad que fue el 6 de julio de 2021, pagándole todos los emolumentos laborales a que tenía derecho, sin desprotegerla, por lo que sostuvo que la a-quo no tuvo en cuenta el recaudo probatorio que prueba, que a la ex trabajadora se le pagó todo durante la relación laboral. (Doc. 13, min. 31:15 a 31:47)

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Mediante auto n° 85 del 20 de febrero de 2023, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, no obstante, guardaron silencio.

Con lo anterior se procede a resolver previas las siguientes,

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo consagrado en el artículo 66A Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el problema jurídico que sucinta la atención de la Sala, gravita en verificar si la *a quo* erró al establecer que la demandada Grupo Gestión Empresarial Colombia S.A.S., terminó el contrato de trabajo por obra o labor determinada suscrito con la parte actora de manera injusta y en periodo de lactancia, por lo que, condenó a la enjuiciada a pagar salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnización que trata el art. 239 del CST y 64 ibidem, desde el 7 de julio de 2021 (día siguiente de la terminación del contrato de trabajo) al 21 de septiembre de 2021 (fecha en la que según la a-quo se terminó la licencia de maternidad de la demandante).

Para dilucidar lo anterior, la Sala abordará lo atinente a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo, y las consecuencias que trae, cuando sin mediar una justa causa, se da por terminado su relación laboral indistinto su modalidad.

En esta línea, el artículo 235 A y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, establecen que la «*maternidad gozará de la protección especial del Estado*». Por su parte, el art. 239 de ese mismo Código establece que ninguna mujer podrá ser despedida por su

estado de embarazo o lactancia, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Al respecto la CSJ Sala de Casación Laboral en sentencia SL1097 de 2019, trajo a colación la decisión SL1319-2018 rad. 51585, en donde manifestó *«que la protección laboral reforzada, por causa de la maternidad, trasciende en un todo el simple respeto formal de los términos instituidos en la ley por parte del empleador para acudir al despido; explicó que esta garantía de estabilidad implica, al fondo, la eliminación de la preocupación de la pérdida del empleo y de su correspondiente remuneración en la madre gestante para que, liberada de ello, se encuentre en mejor capacidad física, psíquica y emocional para proveer los cuidados necesarios al neonato en protección de un bien superior constitucionalmente, cual es, la familia. Eso justifica, desde esta perspectiva, la presunción de que el despido fue por causa del embarazo, si este se produce dentro de los tres meses siguientes, y sin autorización de la respectiva autoridad administrativa, precisamente para liberar de cargas a la madre gestante durante tan crucial periodo, invirtiéndose la carga de la prueba, en este aspecto, en la fase posterior a la establecida, cuando es aceptable imponer cargas probatorias a la madre gestante. Añadió que, con absoluta claridad, el numeral dos del artículo 241 del C.S.T. establece que «no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos», teniendo en cuenta que comunicar es, precisamente, manifestar o hacer saber a alguien algo.*

En ese horizonte, indicó *«Si la protección laboral reforzada busca mantener la estabilidad física, psíquica y emocional de la madre gestante es diamantino que cualquier acto que atente contra ello, como, por ejemplo, la comunicación o simple comunicación de un*

despido con efectos diferidos, es reprochable desde su teleología y, por ende, susceptible de la consecuencia jurídica que la ley prevé.

En la misma decisión, memoró «que en reiterada jurisprudencia esta Sala de la Corte ha insistido en la necesidad de proteger la maternidad, no solo a partir de los lineamientos constitucionales y legales internos, sino de la legislación internacional ratificada por Colombia que obliga a impartir una especial protección a este grupo poblacional históricamente discriminado. Es así como en la sentencia SL4791-2015, esta Corporación sentó lo siguiente:

“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 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.

[...]

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 embarazada 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.

(...)”

También recordó, la presunción del numeral 2.º del artículo 239 del CST, bajo la cual se entiende que el despido se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar en el período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin que medie autorización de la autoridad administrativa del trabajo, la Corte, entre otras, en la sentencia SL4280-2017 rad. 49165, señaló:

“Tal distinción sirve para dejar claro que la mentada protección obra en favor de la trabajadora lactante con el objeto de garantizar la estabilidad y continuidad del vínculo laboral que le ata al empleador durante el semestre siguiente al parto, de modo que no puede afectarse su ejecución durante tal período por el mero estado o condición de trabajadora lactante, pues de ocurrir ello el despido no puede producir ningún efecto, esto es, la declaración judicial de tal móvil censurable y perverso dará derecho a la trabajadora para ser restituida al mismo estado en

que se hallaría si no hubiese existido el acto del despido, siguiendo así las voces del artículo 1746 del Código Civil colombiano.

En tanto, la presunción prevista en el numeral 2 del artículo 239 del mismo CST tiene por objeto relevar a la trabajadora de la carga de probar que el motivo del despido efectuado en el trimestre siguiente al parto lo fue su condición o estado de lactante, con lo cual traslada al empleador la carga de probar que lo hizo soportado en una de las justas causas establecidas en los artículos 62 y 63 del CST y una vez agotado en debida forma el procedimiento exigido por el artículo 240 ibídem. De forma que, de no derruir el empleador la aludida presunción edificada por el legislador en beneficio de la trabajadora lactante, el despido se tiene por ineficaz con las consecuencias ya señaladas.

Luego, en el segundo trimestre posterior al parto, y por efecto del uso de los períodos de descanso por lactancia, permanece vigente la protección a la trabajadora lactante, pero la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la fórmula ecuménica del artículo 177 del CPC, vigente para la época en que se tramitaron las dos instancias del proceso, hoy prevista por el artículo 167 del CGP”.

En el caso concreto, se tiene que la demandante fue vinculada a la sociedad Grupo Gestión Empresarial Colombia S.A.S., a través de un contrato de trabajo por obra o labor determinada, es así que, tratándose de este tipo de contratos la Corte Constitucional en sentencia SU 070 de 2013 y SU 075 de 2018, estableció unas reglas aplicables a los empleadores que desvinculan a una mujer en estado

de embarazo, para los casos de contrato por obra o labor, estableció lo siguiente:

	Conocimiento del Empleador sobre el embarazo	Falta de Conocimiento del Empleador sobre el embarazo	Reglas
Contrato por Obra o Labor	<u>Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra o labor contratada y el empleador no acudió al inspector del trabajo, tiene lugar una protección integral. Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.</u>	Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra y <u>se alega una justa causa distinta a la culminación de la labor pactada</u> , tiene lugar una protección débil ^[36] . Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.	Si el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones: (a) que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. (b) Que la desvinculación ocurra al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor: <u>el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que originaron la relación laboral. En caso afirmativo, deberá extender el contrato por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. Si el funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.</u>
			Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, habrá lugar al reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si se desconoce la regla de acudir al inspector de trabajo, empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.

			Si existe duda sobre si el empleador conoce el estado de gestación, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el artículo 239 del CST. En todo caso se debe garantizar el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.
	<u>Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudir al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una protección intermedia.</u>	Si la desvinculación ocurre una vez culminada la obra y se alega dicha circunstancia como justa causa tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad. El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen.	Si el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Teniendo en cuenta lo expuesto en precedencia, la Sala procederá a revisar el material probatorio allegado, para verificar si se dio o no una terminación con ocasión al embarazo o en periodo de lactancia, tal y como lo dedujo el Juzgado de origen o si fue lo contrario, conforme lo sostuvo la demandada, veamos:

Doc: 8:

➤ PDF 2, Contrato de Servicios PN – UPRES VALLE n°. 100-7-20039/2020, suscrito entre la Policía Nacional – Unidad Prestadora de Salud Valle del Cauca y Gestión Empresarial de Colombia S.A.S., cuyo objeto es la prestación del servicio de aseo y desinfección en esa Unidad y el plazo de ejecución 6 meses y 16 días, con fecha de inicio 15 de mayo de 2020 al 30 de noviembre de 2020, según anexo 1.

➤ PDF 2.1, Otrosí al Contrato n.º. 100-7-20039/2020, en donde las partes acordaron prorrogar el contrato por 7 meses y un día, esto es, hasta el 15 de diciembre de 2020.

➤ PDF 1, Contrato Individual de Trabajo por la Duración de una Obra o Labor Determinada, entre la parte actora y la sociedad demandada, con fecha de inicio 15 de mayo de 2020, y su duración se estableció por el tiempo que dure la ejecución de la labor contratada dentro del Contrato n.º 100-7-20039/2020.

➤ PDF 9, Notificación terminación de contrato por la duración de una obra o labor determinada, con fecha del 30 de noviembre de 2020, en donde le comunican a la demandante, que la obra para la cual fue contratada dentro del Contrato n.º 100-7-20039/2020, finaliza el 15 de diciembre de 2020, *«sin embargo, teniendo en cuenta su estado de gravedad la empresa garantizará su vinculación laboral hasta el día en el cual sea emitida su última incapacidad.»*

➤ PDF 3, Notificación terminación de contrato por la duración de una obra o labor determinada, con fecha del 15 de junio de 2021, en donde le comunican a la demandante, que, al finalizar la incapacidad, se da por terminado su contrato de trabajo, por culminación de la labor para la cual fue contratada, esto es la prestación del servicio de aseo y cafetería celebrado entre esa sociedad y la Policía Nacional, el cual termina el 29 de junio de 2021.

➤ Imagen 7, Incapacidad médica – Licencia de Maternidad – con fecha de inicio 3 de marzo de 2021 hasta el 6 de julio de 2021.

De la documental relacionada y concatenado con los hechos de la demanda, junto a la contestación, se observa que, no existe discusión sobre la modalidad contractual que existió entre las partes, y que la empleadora conocía del estado de embarazo de su trabajadora.

No obstante, es preciso aclarar que el contrato laboral suscitado entre las partes mencionadas, estaba ligado al contrato de licitación n° 100-7-20039/2020, del 15 de mayo de 2020, que le fue adjudicado a la demandada por la Policía Nacional-Unidad Prestadora de Salud Valle del Cauca, para la prestación de servicio de aseo, el que tenía una duración inicial hasta el 30 de noviembre de 2020, y fue prorrogado al 15 de diciembre del mismo año.

En ese contexto, se concluiría que la demandada tendría una justa causa para terminar el contrato de trabajo por cuanto el origen del mismo culminó y, lo que se impondría es el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; no obstante, si se demuestra que las causas que originaron el contrato de trabajo no desaparecen, el mismo, podía ser renovado.

En ese orden, la parte actora en los hechos de la demanda, manifestó que su contrato continuó el 29 de junio de 2021, situación, que fue confirmada pero hasta el 6 de julio del mismo año, ello es así, porque el Grupo Empresarial, indicó en su contestación de la demanda, que teniendo en cuenta, la gravidez de la trabajadora y, que, el 16 de diciembre de 2020, la Policía Nacional, nuevamente le adjudicó contrato comercial para la prestación del servicio de aseo n° 100-7-20540-2020, para la vigencia 16 de diciembre de 2020 al 29 de junio de 2021, reubicaron a la demandante en ese contrato comercial, sin embargo, como ese contrato finiquitaría el 29 de junio de 2021 y, la demandante terminaba su licencia de maternidad el 6

de julio de 2021, la sociedad decidió comunicarle que el vínculo con la empresa contratante terminó, como el de ella también, pero continuaría pagando su licencia de maternidad hasta esa fecha, cancelándole todos los derechos laborales a que tenía derecho la misma.

No obstante lo anterior, en atención a la presunción del numeral 2º del artículo 239 del CST, la demandada debió solicitar permiso para despedir antes de la terminación del contrato de trabajo por obra o labor, toda vez, que la protección de la mujer en condición de embarazo, no sólo se da hasta la terminación de la licencia de maternidad, sino hasta el primer trimestre y segundo, este último con la condición de que la carga de la prueba se invierte en el sentido que es a la trabajadora quien debe acreditar que su despido obedeció a su embarazo, es decir, que la presunción que trata este artículo se extiende hasta el primer trimestre de lactancia de la madre, lo cual, obliga se itera al empleador acudir al Ministerio de Trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que originaron la relación laboral, situación que brilla por su ausencia, a pesar que había una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, no lo exime de la obligación citada.

Así las cosas y, en virtud de los numerales 1 y 3 del art. 239 del CST, el Grupo Gestión Empresarial S.A.S., debe cancelar la indemnización de 60 días de trabajo prevista en el numeral 3 en cita, las demás condenas impuestas por la a-quo no son procedentes, toda vez, que no se probó que las causas que originaron el contrato de trabajo por obra o labor para la cual fue contratada la parte actora continuaron, contrario al entendimiento que le dio la Juez de primera instancia, pues, la demandada aportó constancia y/o certificación expedida por la Unidad de Contratación Upres Valle, en el que se

observa, que el contrato n.º. 100-7-20540/2020, terminó el 29 de junio de 2021 (Doc. 8, PDF 7).

Entonces, la Sala modificará el numeral 2º de la sentencia n.º 151 del 26 de julio de 2022, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, el cual quedará así:

SEGUNDO: CONDENAR *al GRUPO GESTIÓN EMPRESARIAL S.A.S., y en favor de la señora YENNIFER VANESSA MOLINA BOLAÑO, al pago de la indemnización prevista en el numeral 3º del art. 239 del CST, en el sentido de pagar 60 días de salario, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído. Sin costas en esta instancia dada la prosperidad parcial del recurso.*

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: MODIFICAR el numeral 2º de la sentencia n.º. 151 del 26 de julio de 2022, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, el cual quedará así:

“SEGUNDO: CONDENAR *al GRUPO GESTIÓN EMPRESARIAL S.A.S., y en favor de la señora YENNIFER VANESSA MOLINA BOLAÑO, al pago de la indemnización prevista en el numeral 3º del art. 239 del CST, en el sentido de pagar 60 días de salario, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído. Sin costas en esta instancia dada la prosperidad parcial del recurso”.*

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

NOTIFÍQUESE PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Actos judiciales

Cali-Valle

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
Actos judiciales

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVO VOTO



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
S A L A 1ª DE DECISION L A B O R A L

Magistrado Ponente:
Fabio Hernán Bastidas Villota

SALVAMENTO DE VOTO

En mi calidad de magistrado integrante de la Sala me permito apartarme y hacer salvamento de voto a la presente sentencia por los motivos que me permito exponer a continuación.

Entendiendo necesario en este evento examinar el asunto bajo el principio de consonancia¹, dado que la sentencia solo fue apelada por la parte demandada, no se comparte la decisión de la mayoría de la sala, dado que fue enraizada con temas ajenos al recurso, para ello importa señalar su total silencio respecto del tema base de la sentencia, la finalización de la licencia de maternidad el 21 de septiembre del año 2021 junto con el pago de derechos laborales hasta esa data, mientras que en el recurso solo hay preocupación por la no existencia de un despido injusto junto con el pago de los derechos laborales a la terminación del contrato el día 6 de julio del año 2021.

Siendo de ver que, la condena de primera instancia hace relación con la existencia de un despido injusto, el que, dicho sea de paso, se acepta en la providencia de la que me separo, sí como con el pago de derechos laborales hasta la fecha de finalización de la licencia de maternidad y lactancia, dada en septiembre del año 2021, punto este para nada abordado en la apelación, por lo que corresponde, sin más, expresar afectación al principio de consonancia, debiéndose por lo tanto, confirmar la providencia, que solo hace énfasis en derechos posteriores al 6 de julio del año 2021.

El magistrado,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA