

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Medellín, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310500420140045801, promovido por la señora **DIANA MARCELA BEDOYA DEL VALLE** en contra de **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA, UNIDAD MÉDICA EN SALUD SAS Y CENTRO DE EXCELENCIA MÉDICA DEL VALLE DE ABURRA S.A.S.** con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte accionante, en contra de la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín, el veinticuatro (24) de mayo del año dos mil diecisiete (2017).

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **082**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### **ANTECEDENTES**

Mediante acción judicial la señora Diana Marcela Bedoya Del Valle solicitó se declarara la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza escrita, a término indefinido desde el 28 de febrero de 2009 hasta el 26 de agosto del año 2013 estando en estado de embarazo consecuente a ello, el pago de salarios, bonificaciones, reajuste salarial, cesantías, intereses a las cesantías, sanción por no consignación en fondo de cesantías, vacaciones compensadas en dinero, primas de servicio, indemnización por despido injusto indexado, indemnización por falta de pago de salarios y prestaciones artículo 65 CST subrogado por el artículo 29 Ley 789 de 2002, indemnización por terminación en estado de embarazo, el pago de 14 semanas de descanso remunerado de que trata el artículo 1 de la Ley 1468 de 30 de junio de 2011, pago de la seguridad social integral, lo que ultra y extra petita se pruebe, así como las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones expuso, que celebró contrato a término indefinido con Comfenalco el 28 de febrero de 2009, devengando un salario mensual de \$2.170.500 en el cargo de odontóloga y el 18 de mayo del año 2013 se

dio por terminada la relación laboral mediante contrato transaccional. Para el 4 de junio del año 2013 suscribió contrato de trabajo con Unidad Médica Integral de Salud SAS, mediante contrato a término fijo hasta el 30 de noviembre, empero, la prestación del servicio se dio siempre en la empresa Centro de Excelencia Medica del Valle de Aburra S.A.S., en el cargo de odontóloga y con una asignación de \$1.200.000.

Narró que para el 29 de junio del año 2013 recibió misiva en la cual se le informó de la terminación de la relación laboral, sin justa causa y en periodo de prueba empero, adujo que el contrato de trabajo se encontraba vigente para el 26 de agosto del año 2013 pues así se ve de la certificación expedida por su EPS Salud Total. Enunció que para el 28 de agosto del año 2013 notificó a las demandadas su estado de embarazo, sin que se pagaran sus prestaciones sociales ni se solicitara permiso para despedirle.

Admitida la demanda mediante auto del veinte (20) de mayo del año dos mil catorce (2014), se notificó a las demandadas, las cuales dieron respuesta así:

Comfenalco, expuso que, se opone a la existencia de la relación laboral continua, pues indicó que el vínculo contractual feneció el 31 de mayo de 2013 mediante acuerdo transaccional que hizo tránsito a cosa juzgada, así mismo, que no le constan las condiciones laborales con empresas posteriores. Expuso que, se le pagaron a la demandante las prestaciones sociales a las que hubo lugar, así como las consignaciones de las cesantías de los años 2009, 2010, 2011 y 2012 y las correspondientes al año 2013 se cancelaron con la liquidación final de prestaciones sociales, se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: *“Prescripción”, “Pago”, “Cosa juzgada”, Buena Fe”, “Compensación”*.

El Centro de Excelencia Médica del Valle de Aburrá S.A.S., expuso sobre los hechos de la demanda, que la aquí demandante se unió laboralmente con Unidad Médica Integral en Salud SAS entidad con la cual tiene un acuerdo para la prestación de servicios. Negó la existencia de la relación laboral con la actora, e informó que, de acuerdo a la documental arrimada, para el momento de terminación del contrato, la demandante no se encontraba en embarazo, por tanto, no se necesitaba permiso alguno de quien fuera su empleador. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones de: *“Buena fe”*, *“Cobro de lo no debido”*, *“Inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada”*, *“Compensación”*, *“Pago”*, *“Prescripción”*.

La Unidad Médica integral en Salud SAS, argumentó en su respuesta que no le consta lo expuesto respecto a la relación laboral con Comfenalco, aceptó la existencia de la relación laboral con la demandante en donde se desempeñaron las labores en el Centro de Excelencia Médica del Valle de Aburra SAS, mediante contrato del 4 de junio de 2013. Expresó que el 29 de junio del año 2013 comunicó la terminación de la relación laboral y que la demandante confiesa haber recibido dicha misiva en términos legales. Comentó que, ya que fue contratada el 4 de junio de 2013 la actora y se extendía el contrato hasta el 30 de noviembre de 2013, se dio la terminación el 29 de junio, es decir, dentro del término previsto como prueba. Insistió que el contrato de trabajo para el 26 de agosto del año 2013 no se encontraba vigente pues culminó el 29 de junio del año 2013 y que en el escrito de demanda la actora confesó la recepción de la misiva en dicha fecha. Indicó que no se requería permiso para la terminación de la relación laboral pues a la fecha en que se dio la actora no estaba en periodo de gestación. Se resistió a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: *Buena fe*”, *“Cobro de*

*lo no debido”, “Inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada”, “Compensación”, “Pago”, “Prescripción”.*

En sentencia proferida el veinticuatro (24) de mayo del año dos mil diecisiete (2017) el juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a las demandadas de las pretensiones invocadas en su contra, fundamentando ello, en que la única relación laboral que solicita la demandante sea declarada no fue probada, pues la testimonial allegada al proceso reconoció que la terminación de la relación laboral terminó con Comfenalco sin que se extendiera en el tiempo. Así mismo se pagaron las prestaciones sociales y el bono por retiro pagados como resultado de la transacción que fue suscrita entre la demandante y Comfenalco.

Estimó que en la ejecución del segundo contrato, la demandante tuvo una relación laboral con Unidad Médica Integral en Salud y no se probó que hubiere existencia de relación laboral con Centro de Excelencia Médica del Valle de Aburrá, y si bien la actora podría haber continuado prestando sus servicios en fecha posterior a la culminación de la relación laboral con Unidad Médica Integral en Salud, no se probó que ese servicio posterior hubiere sido con Comfenalco o con Unidad Médica Integral en Salud, pues sólo se enunció sin probar la prestación del servicio en las instalaciones, ni a favor de quién, sin que fuere objeto del proceso la declaratoria de contrato realidad alguno.

Condenó en costas a la parte demandante.

## **RECURSO INTERPUESTO**

La apoderada de la parte actora interpuso recurso de alzada indicando no estar de acuerdo con la decisión de primera instancia, pues a su juicio no se tuvo en cuenta la prueba documental aportada por la parte actora, es decir, la fecha de afiliación a Salud Total por la Unidad Médica Integral en Salud SAS del 26 de agosto de 2013 y cerrado para el 29 de agosto del año 2013, y por tanto, el despido en estado de embarazo. Arguyó que no se solicitó autorización del Ministerio del trabajo o del Alcalde Municipal de acuerdo a los Arts. 239 y 240 del CST, sin tener en cuenta las garantías dadas en la sentencia T-649 de 2009 y T-472 de 2002 en donde se indicó: *“La corte siempre ha protegido los derechos de los trabajadores sin especificar el tipo de contrato que se tenga con el empleador, con el fin de garantizar la estabilidad laboral, hay casos en los cuales de igual manera debe existir protección constitucional”*. Por tanto, solicita se revoque la sentencia.

Corrido el traslado para alegar, la apelante indicó en término oportuno, que para el 18 de mayo del año 2013 Comfenalco terminó por transacción la relación laboral, con tres panoramas de negociación a saber: el primero respecto a la terminación unilateral del contrato, el segundo a la terminación del contrato por acuerdo de paso a alianza y el tercer panorama a la terminación del contrato por acuerdo sin paso a alianza. Narró que en el caso de la demandante se dio la terminación del contrato con paso a ALIANZA, con la liquidación, indemnización y bono no constitutivo de salario, siendo una de las condiciones para la transacción una nueva vinculación a la sociedad Unidad médica integral de Salud S.A.S. Insistió que de acuerdo a certificado expedido por EPS Salud Total, para el 26 de agosto del año 2013 la demandante continuaba vinculada, y para el día 28 del mismo mes y año, notificó su estado de embarazo, pasando para el 29 de agosto del año 2013 en la

EPS como: “contrato cerrado”. Exteriorizó que, sin el cumplimiento de las formalidades, se le dio por terminado el contrato de trabajo a la demandante, misiva que no fue notificada pues no tiene la fecha de recibo de la trabajadora, ni se prueba que hubiere sido recibida por correo electrónico o correo certificado, por lo cual, se encontraba en estado de embarazo y su empleador sabía de la situación. Enunció que la demandante se vio en la obligación de interponer acción de tutela en contra de UMISALUD buscando amparo a sus derechos, sentencia que ordenó el reintegro inmediato al cargo, así como el pago de salarios y demás prestaciones. Dicha providencia de tutela nunca pudo ser notificada a la pasiva pues se negó recibir el correo, por lo que fue necesario interponer la acción ordinaria laboral.

Desplegó sobre la prueba recaudada que, de los testimonios se constató que los derechos de la demandante fueron vulnerados, y terminada su relación laboral sin el cumplimiento de las formalidades estando en estado de embarazo, por lo cual, solicita la revocatoria de la sentencia de primera instancia.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

El problema jurídico de esta instancia, teniendo en cuenta el recurso interpuesto, consiste en determinar si al momento del fenecimiento de la relación laboral de la demandante con Unidad Médica Integral en Salud SAS se encontraba amparada bajo el fuero de maternidad.

## **CONSIDERACIONES**

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

Declarado se encuentra por el juez de primera instancia, sin que fuera objeto de recurso alguno, que a la demandante la unió una relación laboral con Comfenalco que finalizó el 18 de mayo del año 2013 mediante acuerdo transaccional y una relación laboral con Unidad Médica Integral en Salud SAS desde el 4 de junio del año 2013.

Vale la pena resaltar que el contrato de trabajo suscrito con Unidad Médica Integral en Salud SAS, fue aportado por la misma demandante con el libelo genitor, documento que se encuentra firmado tanto por el empleador como por la trabajadora, igualmente, se cita en los hechos de la demanda la firma del documento, con condiciones salariales incluso diferentes a las que tenía con Comfenalco.

Reconoció la demandante en el escrito de demanda y en el interrogatorio de parte recepcionado en la audiencia del Artículo 80 del CST y SS , haber recibido para el 29 de junio del año 2013, misiva de terminación unilateral de contrato en vigencia del periodo de prueba, carta suscrita por Katherin Salazar Jiménez en calidad de representante de la empresa UMISALUD, documento que si bien indica en los alegatos “no le fue notificado”, aceptó en el hecho 4.1 de la demanda haberlo recibido en la fecha ahí indicada e incluso, valga la redundancia lo aporta con el libelo gestor.



Sobre el fuero de maternidad, debe decirse que, en Colombia ha sido de vieja data la protección a la madre gestante trabajadora y en etapa de lactancia, amparo que nació desde la Carta Magna anterior y se afianza desde el preámbulo mismo de la Constitución Política de 1991.

Por su parte, los artículos 239 y 236 del CST y SS protegen a la mujer gestante de la discriminación en razón de su condición, prohibiendo la terminación de la relación laboral, activando así la presunción respecto a que dicha finalización, se dio por éste motivo y no otro, así:

*Art. 239: ....” 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. 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 los tres meses posteriores al parto.*

*....”*

*Art. 236. “LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO:*

*.....*

*1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.....”*

La jurisprudencia, ha establecido parámetros diversos en los cuales se resalta la protección al trabajo, la vida, la salud, estos, han sido aplicados y entendidos por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia como máximo órgano de cierre de esta especialidad, en varias providencias relevantes como SL 4791 de 2015 y SL4280 de 2017.

Por su parte, La Honorable Corte Constitucional como máximo órgano de control Constitucional, no se ha quedado atrás en su afán de unificar los factores de protección de la madre gestante y lactante, debido a la existencia de múltiples jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada, pues las discrepancias en los lineamientos radican en la perspectiva desde la que se debe analizar el sentido de la protección laboral de las trabajadoras gestantes y cómo solucionar dichos casos. Las disimiles posturas fueron unificadas en las sentencias SU 070 de 2013 y SU 075 de 2018, tomándose para el caso de autos la primera enunciada, pues era la posición que la Corte tenía unificada para el momento de la terminación de la relación laboral de la aquí demandante.

En dicha providencia, la Corte estimó que, en efecto, siempre procede la protección a la mujer en estado gestante, pero el tipo de contrato pactado entre las partes y el conocimiento o no del empleador sobre la gravidez de su empleada, son determinantes para establecer el alcance de la protección, pues no en todos los casos procede el reintegro de la trabajadora y la obligación del empleador de mantener incólume la relación contractual, pues si bien la naturaleza del contrato no puede violentar el derecho al trabajo de la madre gestante, el término del contrato establece distintas obligaciones del empleador.

Basta para el amparo que se den dos situaciones:

- a) La existencia de una relación laboral
- b) Que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.

Ahora, respecto al tipo de amparo de la trabajadora, son dos las posiciones que se explican en la providencia, que son necesarias para analizar:

- a) El alcance de la protección, en función de si el empleador tenía o no conocimiento del embarazo de la (ex) trabajadora
- b) El alcance de la protección, en función de la modalidad de alternativa laboral, ello, consecuente a la existencia de distintas modalidades de contratos laborales: a término fijo, término indefinido, por obra o labor contratada, etc.

Con relación a la primera situación a tener en cuenta, que es el conocimiento del empleador en estado de gravidez, anteriormente se establecía que el empleador debía tener conocimiento del estado de gestación mediante una comunicación formal para contraer la obligación de proteger a su empleada en el período de embarazo y lactancia. La Honorable Corte Constitucional precisó que no es necesario el conocimiento “formal” por parte del empleador, incluso, no es necesario que lo conozca para dar lugar a la protección, sino, que su discernimiento o no, dará la pauta del grado de amparo a aplicar. Empero, aquel empleador que conociere del estado, y aun así de por terminada la relación laboral, activa de inmediato la presunción de la culminación por factores de discriminación en razón

del embarazo y por tanto, el amparo debe ser total con el restablecimiento de los derechos laborales cercenados.

Teniendo en cuenta lo anterior, el conocimiento o no del empleador del estado de embarazo, limita el grado de protección.

Como se explicó anteriormente, el conocimiento del empleador no tiene que ser mediante una fuente formal, sino, que puede derivarse de varias situaciones que sólo pueden ser calificadas por el juzgador, de acuerdo a los dichos de la Corte Constitucional, siendo algunos ejemplos: Cambios físicos notorios, constantes incapacidades laborales, embarazo de conocimiento público, y cuando las conductas asumidas por la empleada dan luces para deducirlo.

Ahora, la protección consiste en garantizar a la mujer gestante su derecho efectivo a trabajar, ello independientemente de la alternativa laboral con la que se encuentre vinculada. Si bien es cierto las partes pueden pactar el tipo de modalidad laboral que quieran, y el empleador, en uso de las indemnizaciones que la ley trae, puede terminar en cualquier momento la relación laboral, esta facultad se encuentra limitada cuando el fenecimiento de la relación sustancial vulnera o desconoce valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, pues allí la libertad contractual debe ceder para amparar un derecho superior, ya que la madre gestante debe solventar el mayor valor que para sí trae el sostenimiento de esta nueva vida, cuyo gasto no es sólo económico. Pero, se insiste, el grado de protección deberá depender del conocimiento del empleador y del espacio temporal por el cual se suscribió el contrato.

Entendido el margen de protección para la época de gestación de la demandante, conforme a la prueba recaudada en el proceso, debe decirse, que, en efecto, con la misiva que se ve en página 40 del pdf 001Demanda, se colige que para el 29 de junio del año 2013 se terminó la relación laboral existente entre la señora Diana Marcela Bedoya del Valle y Umi Salud.

Con el certificado que data del 26 de agosto del año 2013 expedido por Salud Total EPS se observa que la relación con Unidad Médica Integral en Salud S.A.S. se encontraba vigente para ese momento, página 43 pdf 001Demanda.

Para el 26 de agosto del año 2013, de acuerdo a página 26 del pdf 16ContestacionDeDemanda, se canceló por parte de UMISALUD el periodo de cotización en salud del mes de Julio, reportándose a renglón seguido, la novedad de Retiro para el ciclo agosto de 2013, explicación suficiente a la razón por la cual, fenecida la relación laboral, pese a la terminación el 29 de junio del año 2013, se certificó el 26 de agosto del año 2013 que se encontraba incólume la afiliación en salud.

**Posterior** a la terminación de la relación laboral y a la novedad de retiro realizada por la empleadora, procedió la señora Diana Marcela Bedoya del Valle a notificar que se encontraba en estado de embarazo, **misiva del 29 de agosto del año 2013** que acompaña con prueba de laboratorio, y que dirige a Unidad Médica Integral en Salud, (Página 44 del pdf 001Demanda), todo ello, se insiste, sin que para ese momento, mediara relación laboral alguna con Unidad Médica Integral en Salud, pues si bien la apoderada de la parte actora insiste en que la vigencia de la relación laboral se encontraba vigente por la constancia emitida por la EPS, esa constancia

tuvo una explicación suficiente con el pago tardío del aporte en salud el que es incluso anterior a la notificación del estado de gravidez.

No está de más que la Sala indique que, si para el 28 de agosto del año 2013 la trabajadora notifica su estado de gravidez, cuando insiste tener 7 semanas de embarazo, haciendo una cuenta decreciente, su estado de embarazo tuvo inicio entre el 14 y el 20 de julio de dicho año, momento para el cual, ya había fenecido el vínculo contractual con la demandada UMISALUD.

Ahora, indicó en sus alegaciones la procuradora de la parte actora la existencia de una acción constitucional previa a la demanda ordinaria laboral, sin embargo, tan sólo con su escrito de alegados se allegó la sentencia referida, no siendo éste el momento procesal para incorporar documental que debió arrimar con el líbello genitor.

Tampoco puede establecerse de los testimonios que allegó la parte actora certeza alguna respecto a que continuó la relación laboral o la prestación del servicio más allá de la terminación mediante misiva del 29 de junio del año 2013, pues sobre los testimonios recibidos en audiencia del artículo 80 del CST debe decirse:

- Ángela patricia Vivas Vergara enunció que conoció a la demandante desde el año 2009 hasta el año 2012. Conocer que a la demandante la despidieron sin justa causa. Alega que la actora no firmó contrato alguno con ninguna entidad diferente a Comfenalco. No estuvo presente al momento de suscripción de la transacción de la actora con Comfenalco ni conoció su contenido.

Esta declaración manifestó un extremo temporal diferente al enunciado en la demanda y probado mediante la documental del proceso, pues insistió que la demandante trabajo hasta el año 2012 y contrario a la documental aportada por la misma demandante, insiste en que la señora Diana Marcela no suscribió contratación alguna con Unidad Médica Integral en Salud S.A.

- Alba Nery Vargas Garcés: Conoció a la demandante, con quien trabajó hasta **mayo de 2012**, fecha en que fue despedida y hasta ese momento trabajó la actora con Comfenalco. Expuso, que la demandante estaba en embarazo antes de salir de Comfenalco, todo ello, haciendo referencia al año 2012.

Este testimonio **no es coherente** con la fecha de terminación del vínculo laboral de la demandante, ni tampoco, con la fecha en la cual, la señora Diana Marcela Bedoya Del Valle inició su estado de gestación, pues la testigo habla del año 2012, es decir, un año antes, lo que es contrario a la prueba de laboratorio que reposa en el proceso.

Es, así pues, como no le asiste razón a la parte actora en las manifestaciones realizadas en su recurso de alzada.

Considera la Sala acertada la decisión tomada por la juez de primera instancia, la cual deberá confirmarse.

Vencida en su recurso la parte demandante, se condenará en costas en esta instancia en la suma de \$1.160.000.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO:** Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín, el veinticuatro (24) de mayo del año dos mil diecisiete (2017)

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$1.160.000.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres



**Firmado Por:**

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**John Jairo Acosta Perez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Francisco Arango Torres**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

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: **2cd3dfceb3a30681436efa845b86b17bf4cea323e96b8150dafb49d1de4854e7**

Documento generado en 31/03/2023 03:12:16 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**