

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, veinte (20) de abril de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

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 05001310501420150047801, promovido por la señora **CAROLINA MARCELA SOTO ZULUAGA**, en contra de la **CORPORACIÓN INTERUNIVERSITARIA DE SERVICIOS CIS** con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte accionante, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, el veinticinco (25) de abril del año dos mil diecisiete (2017).

De conformidad con el numeral 1º 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 **093**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial la señora Soto Zuluaga solicitó se declare que el comunicado de terminación de contrato de trabajo no tiene validez alguna, y por ende el contrato que se dio entre las partes fue prorrogado por cuarta vez, desde el 12 de agosto de 2012 hasta el 12 de agosto de 2013 y que, como consecuencia de ello, se declare que la terminación del despido fue injusta, se ordene el pago de los salarios no percibidos entre el despido y el 12 de agosto de 2013, así como los intereses a las cesantías primas, vacaciones , aportes a la seguridad social causados hasta el 13 de agosto de 2012, así como el pago de 11 días de maternidad que no fueron cancelados.

Como argumento de lo pretendido, expuso que se vinculó laboralmente mediante la celebración de contratos a término inferior a un año, que tuvo varias prórrogas siendo la última mediante aviso del 23 de marzo de 2012 por cuatro meses. Enunció que las funciones eran desempeñadas en el AOC (ÁREA DE OPERACIÓN CALIDAD DE EPM) en los equipos en el Centro local de Distribución y equipo de ingeniería de la operación. Enunció que para el mes de agosto del año 2011 notificó a su superior su estado de gestación, que finalizó el 18 de mayo del año 2012. Para el 4 de julio del año 2012 y estando en licencia de maternidad recibió comunicado de terminación del contrato a término inferior a un año, el cual, tendría lugar el 12 de agosto de 2012, fecha para la cual, aún se

encontraba en licencia de maternidad. Narró que pese a encontrarse en lactancia, averiguó sobre la continuidad o no del contrato y se le expuso que no era posible porque no había vacantes, sin embargo, posterior a la terminación de la relación laboral, se vincularon 10 nuevos ingenieros para desempeñar las mismas funciones que la actora. Finalmente comentó que en el examen médico de retiro se identificó que se encontraba en licencia de maternidad.

Admitida la demanda mediante auto del ocho (8) de mayo del año dos mil quince (2015), se notificó a la demandada, la cual dio respuesta así:

Argumentó que la demandante sólo notificó del estado de embarazo a su empleadora el 9 de noviembre del año 2011 mediante correo electrónico enviado al señor Nixon Aristizábal. Aceptó la existencia del preaviso que culminó la relación laboral, del cual resaltan su claridad al indicar que la relación no se dará más allá del 12 de agosto de 2012. Negó que se informara la inexistencia de vacantes, y resalta que no se dio un despido, sino la terminación del contrato que había sido suscrito por las partes que es una causa legal de terminación de acuerdo al artículo 61 del CST. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones, e interpuso las excepciones que denominó: “Prescripción”, “Ausencia de derecho sustantivo y/o inexistencia del fundamento legal”, “Inexistencia del despido”, “Desconocimiento de precedente jurisprudencial”, “Inexistencia de la obligación por falta de causa”, “Excepción de pago de lo no debido”, “Excepción de enriquecimiento sin causa”, “Inexistencia de la obligación por falta de causa”, “Excepción de pago de lo no debido”, “Excepción de enriquecimiento sin causa”, “Inexistencia de la obligación de pagar salarios, cesantías, primas, vacaciones y prestaciones dejados de recibir”, “Inexistencia de la obligación de pagar costas y agencias en derecho”.

En sentencia proferida el veinticinco (25) de abril del año dos mil diecisiete (2017) el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, declaró que la terminación de la relación laboral se dio en vigencia de la licencia de maternidad, por una razón objetiva empero debía acudir la pasiva a solicitar autorización ante el Inspector del Trabajo. Se condenó al pago de 60 días de salario en cuantía de \$3.106.807 indexada desde la ejecutoria de la sentencia en aplicación a la sentencia SU 070 de 2013, por no haber solicitado autorización para el despido.

Declaró fundadas las excepciones de “Inexistencia de la obligación” y “Pago respecto de las demás pretensiones formuladas en la demanda” respecto de las cuales absolvió a la pasiva.

RECURSO DE APELACIÓN

El procurador judicial de la parte actora, interpuso el recurso de alzada, invocando que, se demostró que la demandada no renovó el contrato de la demandante con ocasión de su embarazo y posterior lactancia ignorando el fundamento constitucional consagrado en el artículo 43 de la Constitución Política, y cuyo fundamento se desarrolla en la sentencia SU 070 de 2013. Argumentó que quedó probado en el proceso como después del despido de la demandante subsistieron las causas que le dieron origen a la contratación laboral, es decir, hubo convenio con la U.P.B., manteniéndose relación laboral con todos menos con la demandante, pues para el momento del despido se encontraba en estabilidad laboral reforzada que fue ignorada por el empleador, ya que, terminada la licencia de maternidad el 23 de agosto de 2012 notificó la culminación del contrato el 15 de junio de 2012, cumpliendo con dicho fin el 12 de agosto del mismo año,

advirtiéndole la médica que la valoró para su salida que temporalmente no era apta para el retiro por estar el licencia de maternidad.

Igualmente llamó la atención que en acta de liquidación adjuntada por la demandada la fecha de inicio del contrato entre la U. de A. y CIS fue el primero de marzo de 2012, fecha posterior al contrato de trabajo celebrado con la actora el 13 de abril de 2011, siendo objeto de dudas las causas respecto a la subsistencia de la relación laboral. Indicó que los ingenieros que continuaron vinculados con la CIS a través del convenio U.P.B. prestaron idénticos servicios a EPM de lo que se hacía cuando estaban vinculados a través del convenio U. de A., pues no probó la entidad demandada que el inspector del trabajo competente hubiere determinado las causas objetivas que dieron origen a la relación contractual dejaran de subsistir lo que significa que es una arbitraria decisión contraria a los preceptos constitucionales y conforme al artículo 239 del C.S.T., pues permite presumir la no renovación o terminación del contrato de la demandante por motivo de su embarazo y lactancia.

Concluyó que, la terminación de la relación no podía producir efecto alguno y debería entenderse que se encontraba prorrogado por cuarta vez como se indicó en las pretensiones de la demanda.

Corrido el traslado para alegar, la parte apelante expuso que, la terminación del contrato individual de trabajo ocurrió antes del vencimiento del período de descanso remunerado en la época del parto y por lo tanto se hacía necesario dar aplicación al numeral 2 del art. 239 del C.S.T. conforme al cual, la terminación sin autorización del Ministerio se presume discriminatoria. Si bien la prohibición *lege lata* es de despido, es interpretación -constitucional y ordinaria hoy pacífica, que la protección a la mujer en embarazo es respecto de la terminación del contrato por

cualquier causa, no solo cuando la terminación proviene de decisión unilateral del empleador, por lo que la prohibición de despido debe entenderse como de terminación.

Enunció que la interpretación de la sentencia SU 070 de 2013 en la sentencia fue restrictiva pues ni las sentencias SU 070 de 2013, ni el nuevo referente posterior contenido en la SU 075 de 2018 excluyeron la ineficacia de la terminación con la sanción de los 60 días de salario, y lo argumentado por el juzgador de primera instancia, estimula al empleador a que no procure la autorización del Ministerio para terminar el contrato por expiración del plazo de una trabajadora protegida, pues su único riesgo de no cumplir con esta obligación legal es pagar 60 días de salario, o lo que es lo mismo, lo invita a que simplemente “compre” la estabilidad en el empleo de la mujer en embarazo o licencia post parto. La acreditación de la desaparición de las causas que dieron origen al contrato a término fijo le corresponde al empleador y no es el trabajador quien debe demostrar que las mismas subsisten, máxime si el a quo para declarar que dichas causas decayeron, aunque reconoce que se probó la continuidad del proyecto Antioquia Iluminada entre la Corporación y U.P.B. Recordó que el término del contrato era fijo y no por obra o labor determinada como se hizo ver en sentencia.

Solicitó por tanto la revocatoria de la decisión para que en su lugar se dé por ineficaz la terminación del contrato individual de trabajo de la demandante.

La accionada en sus alegatos insistió en que la demandante no fue despedida, sino que su contrato feneció por la culminación del término pactado, y la terminación por esta causa objetiva y totalmente viable, desarrollada por la Sala Laboral en sentencia SL 3535 de 2015 y en ese mismo sentido, la sentencia SL 37502 de 8 de

febrero de 2011 lo expuso, por lo que, desde esa época, ya había una posición de la Corte sobre ello, pidiendo se de aplicación a sentencias que estaban vigentes para el momento de la terminación o no otras, como la sentencia CSJ SL 27 de abril de 2010 Radicado 38190. Argumentó existió una causal objetiva para terminar todos los contratos vinculados a proyecto Antioquia Iluminada, pues a 23 de agosto de 2012 no subsistían la materia del trabajo ni las causas que lo originaron, ya que dicho contrato culminó el 26 de junio de 2012 y Corporación CIS no era quien escogía el personal. Corporación CIS no es una empresa se servicios temporales, pero si es una entidad sin ánimo de lucro que tiene su licencia de intermediación laboral otorgada por el Ministerio del trabajo desde el año de 1997 y el Programa Antioquia Iluminada tenía un carácter eminentemente temporal y no existe ilegalidad alguna en acudir a un tercero, definiendo el contratante en este caso U. de A. los perfiles de vinculación. Solicitó negar el recurso de apelación interpuesto en el caso de no ser sustento de los argumentos dados verbalmente en audiencia y en su lugar dejar en firme la sentencia de primera instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta instancia, consiste en determinar si la demandante para la fecha de desvinculación, era objeto de especial protección por encontrarse bajo el fuero de maternidad y lactancia, si el preaviso dado por su empleador tuvo efectos o no. De ser así, si era posible considerar la prórroga del contrato de trabajo hasta el 12 de agosto del año 2013 con el pago de las acreencias a las que se diera lugar.

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.

La Corte Constitucional ha reconocido de antaño la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y en el periodo posterior denominado lactancia, como mandato superior que se deriva principalmente del derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad; a la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral; al amparo del mínimo vital, y a la relevancia de la familia en el orden constitucional.

El Legislador ha previsto varios mecanismos de protección de la mujer embarazada y promoción de la igualdad de las trabajadoras. De este modo, los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo en conjunto con las decisiones de constitucionalidad que los han interpretado constituyen la regulación legal principal del fuero de maternidad.

Ahora, el precedente constitucional vigente indica que no se requiere la comunicación escrita al empleador sobre el estado de embarazo de su trabajadora, para que ésta tenga derecho a la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada en razón de la gestación. Lo primero que se debe precisar es que el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador no es requisito para establecer si existe fuero de maternidad, sino para determinar el grado de protección que debe brindarse, y según el criterio jurisprudencial, el conocimiento del empleador del estado de embarazo de la trabajadora no reviste

mayores formalidades, toda vez que puede darse por medio de la notificación directa y escrita, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia verbal de un tercero.

En el proceso quedó plenamente establecido que, la señora Carolina Marcela Soto Zuluaga suscribió con la pasiva Corporación Interuniversitaria de Servicios –CIS contrato a término fijo inferior a un año el 13 de abril del año 2011 con un extremo final de 12 de agosto del año 2011, en la Unidad de Negocios Proyecto Antioquia Iluminada- Facultad de Ingeniería- Universidad de Antioquia. (Folio digital 16-19). Dicho contrato fue prorrogado así (pdf 004Demanda):

- 12 de agosto de 2011 a 12 de diciembre de 2011 (Folio digital 22).
- 12 de diciembre de 2011 a 12 de abril de 2012 (Folio digital 24).
- 12 de abril del año 2012 a 12 de agosto del año 2012 (Folio digital 27).

Para el 15 de junio del año 2012 (Folio digital 28) se notifica a la demandante la decisión de no prorrogar la relación contractual, ello, en atención al cumplimiento del plazo pactado, en renglón seguido del envío de dicha misiva, se indica que el reconocimiento económico y los aportes a la seguridad social se realizan hasta el 23 de agosto de 2012 fecha d finalización de la licencia de la maternidad.

Para el 17 de agosto del año 2012, fecha en que se realiza el examen de médico de retiro, (folio digital 22-23), se dejó constancia de: “temporalmente no apto”, “termina licencia maternidad 23/08/2012”, pdf 013ContestacionDeDemanda.

Aportado por la pasiva reposa acta de liquidación del contrato 9301-123-2012 del 14/08/2012, suscrito entre Universidad de Antioquia y Corporación

Interuniversitaria de Servicio CIS, cuyo objeto era el suministro del personal requerido temporalmente para atender el proyecto Antioquia Iluminada con Empresas Públicas de Medellín y la Facultad de Ingeniería, cuyo inicio fue el 1 de marzo del año 2012 y terminó el 26 de junio del año 2012, si bien cuenta con una fecha de inicio posterior al contrato que suscribió con la demandante, esta acta de liquidación **no fue objeto de tacha por la parte demandante,** por lo cual, dicho documento conserva su plena validez.

Con el fin de resolver el asunto es importante aclarar que en el caso **debe aplicarse la norma y el precedente jurisprudencial que se tenía para el momento del fenecimiento de la relación contractual, pues era ese y no otro, el que regulaba el asunto.**

El fuero de maternidad aparece reconocido por el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, precepto legal que es la manifestación del deber de protección de la mujer embarazada y de la maternidad consagrado en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos a los cuales previamente se hizo alusión.

El artículo 2º de la Ley 1468 de 2011 modificó el artículo 239 del CST, así:

- “1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*
- 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora, además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.”

La Honorable Corte Constitucional, determinó como regla general, desde la sentencia C-470 de 1997 y previa modificación del artículo 239 del CST, que la especial protección constitucional a la mujer embarazada, radica en las autoridades aplicar con mayor rigor los principios y derechos constitucionales cuando estén de por medio sus derechos, ya que si se diera tratamiento igualitario a las mujeres trabajadoras gestantes y a otros trabajadores, se estaría desconociendo el carácter especial o reforzado de esta protección, y por ende perdería su sentido. Se llamó en esta providencia la atención sobre la protección de este amparo de tipo superior, susceptible incluso de ser reparado por vía de tutela, sin importar la clase de contrato ni la vinculación de quien solicita el amparo.

Sin embargo, labró la Corte Constitucional los siguientes requisitos para que, se diera pie a la protección especial del fuero de maternidad para la época de la terminación de la relación laboral (sentencia T-088 de 2010):

- i) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el fuero de maternidad, esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;*
- ii) Que a la fecha del despido el empleador conociera o debiera conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley;*
- iii) Que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende, que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;*
- iv) Que no medie autorización expresa del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública; y*
- v) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.*

Previo a la culminación de la relación laboral de la señora Soto Zuluaga, el órgano de cierre Constitucional explicó en la muy importante sentencia T-184/12, del 8 de marzo del año 2012 lo siguiente:

*‘Existiendo la presunción de despido por razón del embarazo, para todos los tipos de contratos laborales, la prueba de que el empleador conocía o debía conocer el estado de gravidez de la trabajadora no puede ser exigida a la mujer, **y es el empleador quien debe demostrar que el despido está objetivamente justificado en alguna de las causales de despido con justa causa del Código Sustantivo del Trabajo.** Esta exigencia en ningún momento pretende omitir el requisito del conocimiento que debe tener el empleador sobre la gravidez de la trabajadora, sino que aspira a ampliar la protección de la mujer gestante para evitar que, en casos de despido injustificado de una trabajadora embarazada, se niegue el amparo por una supuesta insuficiencia probatoria. **Por lo demás, es claro que la protección del derecho***

a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada depende del cumplimiento de los requisitos antes citados, debiéndose analizar cada caso, para determinar, según las pruebas e indicios obrantes en el expediente, si el despido estuvo ajustado a los requisitos legales y constitucionales mencionados, en especial, si se respetaron y garantizaron los derechos fundamentales de la trabajadora y del hijo por nacer, o por el contrario, se configura la presunción de despido por causa del embarazo. Para terminar, es importante señalar que, independientemente de la clase de contrato que se tenga suscrito con la mujer en embarazo, sea de duración indefinida, a término fijo, o por el tiempo de la obra o labor contratada, esta Corte ha precisado que la prohibición de terminar unilateralmente el contrato respectivo, por causa o con ocasión del embarazo es aplicable, pues lo que se pretende es asegurar una certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, quedando expuesta la trabajadora permanentemente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su mínimo sustento, para atender y garantizar los derechos de su recién nacido hijo. En ese sentido, ha explicado la Corporación que, aunque por la naturaleza jurídica de los contratos por obra o labor contratada, se prevé una terminación cierta, que normalmente reduciría el alcance de la estabilidad del empleado, cuando se trata de una mujer en estado de embarazo se debe aplicar el criterio de la Corte en el sentido de que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, o el simple hecho de una supuesta terminación de la obra o labor contratada, no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato. Con fundamento en los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, esta Corporación ha sentenciado que “siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar

su renovación”: *“La Corte ha afirmado que el sólo advenimiento del término, en el caso de los contratos a término fijo, no constituye elemento objetivo suficiente para la terminación del contrato, debido al poder de irradiación del principio de estabilidad laboral, menos aún en el caso de las mujeres embarazadas frente a quienes, por tratarse de sujetos de especial protección, opera la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, le corresponde al empleador correr con la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo que le permite desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que, debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas”*

En consonancia a lo anterior, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 37502 de 2011 invocó:

“Aun cuando las mujeres en estado de embarazo, o en periodo de lactancia, merecen especial protección del Estado, y que en muchas oportunidades los empleadores, motivados por su situación, desconocen abruptamente sus derechos, lo cierto es que tal razón no puede servir de argumento para desdibujar la figura del contrato a término fijo, cuando, como en este caso, las partes conocían de antemano tal circunstancia y la aceptaron con las consecuencias que ello acarrea.”

En tal sentido, no se encuentra acreditado que la terminación del vínculo obedeciera a una decisión unilateral e injusta del demandado, sino, se reitera, a una consecuencia contractual y por ello no es viable acceder a las indemnizaciones pretendidas, ni al pago de la licencia de maternidad.”.

Ahora, es claro que el contrato de la demandante tuvo lugar con el fin de prestar los servicios para el proyecto Antioquia Iluminada en la unidad de negocios de la

Universidad de Antioquia, y si bien el pliego contractual se denominó a término fijo, se encontraba supeditada al contrato con la Universidad de Antioquia, pues así se deja ver en la cláusula Décima, en donde se expuso:

*“El presente contrato terminará por justa causa y no habrá lugar a indemnización: Por terminación, suspensión o liquidación del contrato celebrado entre LA EMPLEADORA **y la Universidad de Antioquia**, el cual es a su vez causa esencial para la existencia del presente contrato.”*

Allegado por la pasiva se constata que el acta de liquidación del contrato proyecto Antioquia Iluminada tuvo su fin el 26 de junio del año 2012, y pese a ello, la accionada mantuvo la existencia de la relación laboral con la actora **hasta la finalización del termino pactado, y pagó a totalidad la licencia de maternidad**, más allá del fenecimiento de la relación contractual.

Y es que, sin dejar de lado la protección a la madre gestante, lactante, y a la nueva vida, era determinante establecer si la terminación de la relación laboral se dio en razón al estado de gestación o lactancia, lo cual, quedó desvirtuado, pues si bien la empresa demandada continuó con proyectos para lo cual contrató además otros arquitectos, en los que se hizo referencia al plan U.P.B., también lo es, que el contrato que se pactó entre las partes estaba delimitado a la prestación del servicio para la **Universidad de Antioquia**, quien finalmente era la que definía el perfil de los ingenieros a utilizar en el desarrollo del mismo, pues tal y como consta en el objeto social de la pasiva, se encuentra destinada a:

“...ofrecer personal calificado a las distintas empresas públicas y privadas en la búsqueda de desarrollo social, económico y cultural del país. Así mismo servir de medio para fomentar y procurar el trabajo de las comunidades universitarias...”

Es entonces claro que, contrario a los dichos expresados en el recurso de alzada, no se cumplen los presupuestos para el amparo que se pretende, pues no se vio amenazado el mínimo vital de la actora o de su hijo, **ante el pago completo de la licencia de maternidad y el despido obedeció a una causal objetiva**, y no subsistieron **la materia de trabajo y las causas que lo originaron, por lo cual, no era razonable la prórroga del contrato por el término de un año, hasta el 12 de agosto de 2013.**

Se adhiere la Sala a los dichos del *a quo*, respecto a la imposición de la sanción de los 60 días ante la ausencia de autorización ante el Ministerio del Trabajo, pues frente al conocimiento previo y suficiente del estado de gravidez de la trabajadora, debió el empleador tramitar la autorización correspondiente, sin embargo, se aclara que el asunto debió resolverse con precedente diferente a la sentencia SU 070 de 2013, pues como se explicó, no había nacido a la vida jurídica para el momento del despido.

Así las cosas, se confirmará la decisión que se revisa en apelación.

Costas a cargo de la parte actora ante la desventura de su recurso en cuantía de \$1.160.000.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA 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 decisión que se revisa en apelación.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en 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: **6a7d60611cc7c32da180cd387213accc22e5acee9dc6bb72690bedcbd269d3a8**

Documento generado en 20/04/2023 02:58:45 PM

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