

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

CONSULTA - SENTENCIA	
DEMANDANTE	LUZ ADRIANA MONTOYA EASTMAN
DEMANDADO	ONDADEMAR S.A.S.
RADICADO	05001-31-05-022-2018-00446-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Confirma

Medellín, diez (10) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por la señora **LUZ ADRIANA MONTOYA EASTMAN** contra la sociedad **ONDADEMAR S.A.S**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 033**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir el grado jurisdiccional de consulta a favor de la actora, en los términos del artículo 69 del CPT y SS., respecto de la

sentencia que profirió el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 13 de junio de 2022.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso en síntesis lo siguiente: A través de un contrato de trabajo a término indefinido, que se desarrolló sin solución de continuidad entre el 1º de febrero de 2010 y el 9 de septiembre de 2015, la demandante le sirvió a la accionada, como Directora Creativa, devengando un salario integral mensual de \$10.750.000,00; en el año 2014, la actora quedó en embarazo, a raíz del cual, el 15 de abril de 2015, nació en forma prematura su hija ELENA BUSTAMANTE MONTOYA, con una anticipación aproximada de 2 meses.

Indica el introductorio que, por prescripción médica, la incapacidad para laborar a raíz del hecho anterior, se le extendió a la demandante hasta el 7 de septiembre de 2015, por lo que ésta debía reintegrarse a las labores el día 8 de septiembre de 2015, cuando fue notificada que postergara el reingreso laboral por un día, esto es hasta el 9 de septiembre de 2015, que la actividad económica principal de la empresa ONDADEMAR S.A.S. es la *"confección de prendas de vestir, excepto prenda de piel"*, siendo su actividad secundaria el *"comercio al por menor de prendas de vestir y sus accesorios (incluye artículos de piel) en establecimientos especializados"*; señalando que la demandada ha mantenido su objeto social desde cuando la demandante quedó en embarazo, hasta el día de presentación de la demanda.

Refiere la demandante, a través de su apoderado, que la causa de su despido fue su estado de lactancia, sin que la empresa previamente haya acudido ante el juez laboral, o inspector del trabajo, a solicitar el correspondiente permiso para el despido; que para ese momento se encontraba amamantando a su hija, trayendo a colación la definición de lactancia según la RAE, por lo que considera que es sujeto de una especial protección de rango constitucional (Art: 43 de la Carta); y legal (Art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo).

III. – PRETENSIONES

Solicita la demandante que se DECLARE la nulidad de su despido, dado que el mismo lo motivó su estado de lactancia. Que, en consecuencia, se disponga su reintegro, debiéndose entender para todos los efectos legales que no habido solución de continuidad entre el momento del despido y el del efectivo reintegro. Que SE CONDENE a la accionada a pagar en favor de la demandante, los siguientes conceptos causados durante el período de desvinculación: Salarios y las vacaciones; los aportes a la seguridad social (salud, pensiones y ARL), así como también, las costas procesales.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

La demandada describió el traslado de la demanda a través de apoderado judicial idóneo, indicando, frente a los hechos lo siguiente: Acepta varios hechos, entre ellos la existencia de la relación laboral con la demandante, el cargo y el salario integral devengado por ésta, precisando que el mismo es a la terminación del vínculo laboral, señalando que laboró desde el 1º de febrero de 2010 hasta el 9 de septiembre de 2015, fecha en la cual la Compañía, debido a una restructuración administrativa, terminó de manera unilateral y sin justa causa, el contrato de trabajo que entre ellos mediaba, dentro de la facultad discrecional que tiene la Empresa, otorgada por el artículo 61, literal h, del CST, pagándole la correspondiente indemnización por despido injusto. Manifiesta que el contrato de trabajo terminó luego del reintegro efectivo a sus labores, después de su licencia de maternidad, muy posteriormente al cumplimiento del término de 3 meses de que trata la protección establecida en el Código Sustantivo del trabajo.

Que es cierto que la prescripción médica de incapacidad se extendió extraordinariamente a la trabajadora, por 146 días, sin significar esto que el fuero de maternidad fuese igualmente extendido; que también es cierto que la notificación (de su despido) se produjo el día 9 de septiembre de 2015. Niega que la terminación del contrato de trabajo fue en razón o con ocasión del estado de maternidad o lactancia de la demandante; precisa que es diferente la

protección del fuero en el estado de gravidez y lactancia y los derechos de lactancia o descanso, indicando que lo relacionado con el hecho de la presunción del estado de lactancia, deberá ser probado en el proceso judicial.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, y formuló las excepciones perentorias que denominó: *“INEXISTENCIA DE FUERO DE MATERNIDAD; PAGO DE LA OBLIGACIÓN; PRESCRIPCIÓN; INEXISTENCIA DE PAGO DE INDEMNIZACIONES; BUENA FE DE LA SOCIEDAD OndadeMar S.A.S.; TEMERIDAD Y MALA FE DE LA ACTORA; PETICIÓN DE LO NO DEBIDO.”*

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de juzgamiento celebrada el 13 de junio de 2022, el señor juez de conocimiento profirió sentencia mediante la cual DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por ONDADEMAR S.A.S. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN y la ABSOLVIÓ de las pretensiones interpuestas en su contra por la señora LUZ ADRIANA MONTOYA EASTMAN. CONDENÓ a la demandante en costas en favor de la demandada, fijando las correspondientes agencias en derecho.

Los argumentos en que se apoyó el a quo partieron de indicar que las partes coinciden en la existencia de relación de trabajo entre ellas, entre febrero 1 del año 2010 y septiembre 9 del año 2015, mediante contrato escrito a término indefinido, desempeñando la demandante el cargo de directora creativa; que, entonces, el problema jurídico consiste en determinar si para el septiembre 9 del año 2015, cuando la demandada terminó unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, con el pago de la indemnización del artículo 64 del CST, la señora Luz Adriana estaba protegida por fuego de maternidad y lactancia y si, por ello, el despido es nulo y procede al reintegro sin solución de continuidad, con pagos de salarios, vacaciones, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral

Que para resolver lo anterior se tiene que, para septiembre 9 del año 2015, cuando se presentó la comunicación de la demandada, de terminación de la relación laboral, de la misma fecha, aportada por la actora, estaban vigentes los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo modificados por artículos 1 y 2 de la Ley 14-68 del año 2011, los cuales describe. Señala que en esta causa la hija de la demandante, de nombre Elena Bustamante Montoya, nació en abril 15 del año 2015, según certificado el registro civil de tal hecho obrante en el proceso, nacimiento que fue prematuro, 27 días en relación con la fecha de nacimiento a término, que sería mayo 13 del año 2015 y 48 días con relación a la fecha probable del parto, junio 2 del año 2015, según se extrae el certificado de incapacidad 0-18514444 de mayo 19 del año 2015 expedido por la empresa promotora de salud SURA y, también, según prescripción médica de la ginecóloga, obstetra y oncóloga doctora Margarita Cecilia Hurtado, documentos aportados por la demandante.

Refiere que, en la licencia de maternidad en favor de la actora, por 14 semanas, es decir por 98 días transcurrió entre abril 15 y julio 22 del año 2015 y la extensión por 48 días contados entre el parto prematuro y la fecha probable del parto, junio del año 2015, más favorable que en relación con la contabilización realizada en referencia a la fecha de nacimiento o embarazo a término, mayo 13 del año 2015, la extensión transcurrió hasta septiembre 8 del año 2015 y, hasta ese día, la licencia de maternidad estuvo disfrutada por la actora, tal como se extrae que ocurrió a partir de las versiones en los hechos de la demanda, por lo que, para ese momento (del despido), ya habían transcurrido además claramente los tres meses posteriores al parto que señala el numeral 2 del artículo 239 del código sustantivo del trabajo, modificado por el 2 de la ley 1468 del año 2011, como para presumir que el despido se produjo con ocasión del embarazo o de la lactancia y sin autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiera aquel funcionario, que indica el artículo 240 del código sustantivo.

Que lo anterior, sin perjuicio de la prohibición del numeral 1 del artículo 2 de la ley 1468 del 2011, pues no puede ser motivo de despido la circunstancia del embarazo ni de la lactancia de la mujer trabajadora.

Señala que, sobre la presunción última en mención, no encuentra el despacho que la demandada haya decidido terminar unilateralmente la relación de trabajo con la actora por el estado de lactancia en la que estaba ésta para septiembre 9 del año 2015, según lo admitió la demandada en interrogatorio de parte absuelto por la representante legal de esa sociedad; que según se extrae de las versiones testimoniales de la señora Paola Andrea Vanegas González, compañera de trabajo de la actora, del señor José Ricardo Santos Gaviria, gerente de la demandada hasta diciembre del año 2014 y de la versión de la demandante en interrogatorio de parte, en la demandada había dos directoras de diseño o creativas, Juana Espinal, especialmente para la línea de vestidos de baño, y la actora, especialmente para lo referido a línea exterior, complementos y accesorios, señalando esas versiones que Juana Espinal era la que inicialmente tenía la función de diseño y, posteriormente, con el ingreso de la demandante, se hacía entre ellas dos en la forma mencionada

Indica que la señora Paola expuso que las funciones de la actora fueron redistribuidas en las demás personas del equipo de diseño con ocasión del embarazo y maternidad de la actora y luego de la terminación de la relación laboral, sin que se hubiera puesto o contratado a otra persona para ello y, al igual que la demandante, aseguró está testigo que el ejercicio de la actividad de la demandada era del 60% en referencia a la línea de vestidos de baño cuya diseñadora era la persona de Juana Espinal y del 40% en cuanto a la línea exterior, complementos y accesorios que dirigía la demandante. Que también se tiene que el exgerente de la accionada, José Ricardo Santos Gaviria, dijo que hasta diciembre del año 2014 él fue gerente en la demandada, que no hubo problemas con la actora, aunque la demandante expuso que recibió maltrato durante todo el embarazo suyo, que inició en el año 2014, con posterioridad en todo caso, de la fecha del año 2014 que fue la fecha de la última menstruación, según certificado de la doctora Margarita Cecilia Hurtado.

Aduce que la señora Paola expuso que ella también estuvo en embarazo y en lactancia de su hija Martina durante la relación laboral con la demandada, sin haber vivido lo que ella afirma ocurrió con la demandante. Y aunque dijo también que habían vivido el despido de otras compañeras de trabajo en estado

de lactancia, no dio detalles de cuáles serían esas personas respecto de las cuales se hubiera presentado esa situación, además, que el exgerente aseguró que eso no se presentó en la demandada, en donde había 60 a 70 personas trabajadoras en la parte de oficinas de las cuales 60% eran mujeres y 40% hombres, que él no tuvo inconvenientes con la demandante, y que en la demandada no conoció instrucciones de no contratar mujeres ni en estado de lactantes, ni madres; que otras mujeres también salieron y de diferentes secciones o departamentos de la demandada; que también los testigos señalaron que en la demandada salieron muchas personas debido al tema económico de la demandada, por dificultades económicas, versión que también dio la actora en interrogatorio de parte; que demandante y testigos expusieron que la demandada estaba en problemas económicos y que, aunque los trabajadores no cargan con las pérdidas ni riesgos propios del empleador según las indicaciones del artículo 28 del código sustantivo de trabajo, la demandada no quiso correr a la demandante con esos riesgos, problemas económicos y decidió terminar el contrato conforme a las posibilidades de los artículos 61 y 64 del código del trabajo, la relación de trabajo con la demandante, con indemnización de perjuicios, que la actora admite en interrogatorio parte haber recibido la correspondiente indemnización.

Resalta que la carga de la demandante en los términos de los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso en concordancia con el 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, era arrimar la prueba de la motivación del despido con ocasión de su estado de lactancia, sin que ello se haya presentado en esta causa. Que la prueba documental aportada al proceso nada informa sobre que haya existido esa motivación que señala la demandante. Indica, además, que, para resolver el punto concreto de la afirmación de la actora, se practicaron las pruebas testimoniales, interrogatorios a las partes sin que se pueda llegar a partir de esta prueba practicada, a afirmar o a corroborar la afirmación de la actora, por lo que declara probada la inexistencia de la obligación propuesta por la demandada, absolviendo a la demandada de las pretensiones de la demandante.

VI. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.

Teniendo en cuenta que la sentencia de primera instancia no fue recurrida en apelación por los apoderados judiciales de las partes, y que la misma fue adversa a los intereses de la demandante, esta Sala conocerá en consulta del asunto, atendiendo a lo dispuesto en el art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el art. 14 de la Ley 1149 de 2007.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Encontrándose dentro de la oportunidad procesal, los apoderados de las partes presentaron sus alegaciones de conclusión en esta instancia, en los siguientes términos:

Parte demandante:

Luego de referirse a los aspectos relevantes de la sentencia de primer grado, su apoderado señala las razones por las cuales considera se debe revocar la sentencia de primer grado, así:

Indica que en caso de marras no existe discusión de que la demandante fue despedida dentro de los seis meses posteriores al parto, es decir durante el periodo de lactancia (Registro civil de nacimiento de la menor, y la carta de terminación del contrato); que tampoco hay discusión sobre la extensión del periodo de lactancia por 6 meses, la prohibición del despido por motivo de la lactancia sin autorización del Ministerio del Trabajo y sobre la distribución de las cargas probatorias teniendo en cuenta si el despido se presenta dentro de los primeros 3 meses después del parto o dentro de los siguientes 6 meses después del mismo. Sobre el primer punto, hace alusión a lo señalado en el artículo 238 del CST, sobre el período de lactancia, indicando que el representante legal de la demandada, en su interrogatorio, aceptó tener conocimiento de la condición de lactante de la actora; con relación al segundo punto, trae a colación lo establecido en el artículo 239 del CST, sobre la

prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia; y sobre el último punto, el de la carga de la prueba en este tema, se refiere a la jurisprudencia de la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia que indica, que dentro de los primeros 3 meses después del parto opera una presunción en favor de la trabajadora y durante los 3 meses posteriores le corresponde la carga de la motivación al empleador, citando algunas sentencias de la Corte, entre ellas, la SL 1951 de 2021, transcribiendo el aparte pertinente.

Resalta que la controversia del caso se circunscribe a determinar si en el proceso quedó o no acreditado que la terminación del contrato de trabajo tuvo como génesis **el disfrute del periodo de lactancia** de la demandante y su estado de embarazo previo, señalando que allí se equivocó el juzgado de primera instancia pues desconoció la existencia de múltiples indicios, todos ellos relevantes, conducentes y que en su conjunto demuestran la actitud discriminatoria del empleador demandado.

Indica que dichos indicios son:

(i) La fecha del despido fue inmediata al momento en que la trabajadora se reintegró a trabajar sin que hubiera podido retomar sus funciones, de acuerdo a la prueba documental aportada y a lo dicho por la testigo Paola Andrea González, transcribiendo algunos apartes de su declaración.

(ii) Las dificultades del embarazo de la demandante y el trato injusto que se le dispensó durante el mismo, haciendo alusión nuevamente a lo dicho por la testigo Vanegas González en su declaración.

(iii) La existencia previa de conductas institucionales relativas al despido de personal que se encontraba disfrutando su licencia de maternidad, para lo cual, también hace referencia lo manifestado por la testigo Paola Andrea en su declaración, e indica que el despacho decidió no tener en cuenta el testimonio de la testigo referida al no haber referenciado nombres puntuales de personal que hubiese sido despedido, situación que no le fue preguntada por el

despacho ni por la parte demandada si quería impugnar sus dichos y que en modo alguno invalida su declaración realizada bajo la gravedad del juramento.

(iv) La supuesta reestructuración aducida por la empresa empleadora como sustento del despido no fue más que la terminación del vínculo con la demandante, señalando que el juzgado de primera instancia no tuvo en cuenta que la supuesta reorganización de la compañía en el mes de septiembre de 2015 no fue más que el despido mismo de la demandante; que el despacho desconoció lo señalado por la representante legal del empleador al rendir interrogatorio de parte en donde se advirtió que la reestructuración no era más que el despido, situación que equivale a señalar que la justificación de la terminación unilateral sería el mismo despido, citando apartes de dicho interrogatorio. Alude también a la inexistencia de justificación en los supuestos cambios estructurales, los cuales solo impactaban la salida de la demandante, que indica se ve agravada por un indicio importante como lo es supuesto desconocimiento de la documentación de los mismos referido por la representante legal, quien negó conocer si se encontraban documentados.

(v) No hubo previo al despido, circunstancias que dieran a entender la necesidad de una supuesta reestructuración. Que la prueba practicada da cuenta de una decisión abrupta e intempestiva que no tenía relación con un cambio pensado y planeado en la estructura de la empresa. Hace alusión a lo dicho sobre este punto por la demandante y la testigo Paola Andrea Vanegas, transcribiendo apartes de dichas declaraciones.

(vi) La inexistencia de mal rendimiento y la existencia de éxito profesional de la señora MONTROYA EASTMAN, indicando que el Juzgado desconoció que no había razones de mal rendimiento y que, por el contrario, LUZ ADRIANA fue muy exitosa en su labor y oficio, y que así lo refirió el testigo JOSÉ RICARDO, transcribiendo apartes de su declaración.

(vii) Existían circunstancias económicas de las que se infiere con claridad que permitían la continuidad de la demandante; entre ellas, que continuó el objeto social de la demandada, como lo indicó la actora en su

interrogatorio; la demanda tiene empresas bajo su control, como indicó la representante legal de la sociedad accionada, resaltando que, como lo dijo la demandante, dicha empresa tiene varios establecimientos, lo cual también se infiere de los certificados de existencia y representación legal expedidos por la Cámara de Comercio.

(viii) La conducta procesal de la parte demandada, concretamente de su representante legal al absolver el interrogatorio de parte, respecto sobre el control que dicha sociedad tiene sobre otras sociedades, transcribiendo los apartes pertinentes de dicho interrogatorio.

Como sustento jurídico de las razones de inconformidad, el apoderado de la demandante cita y transcribe los artículos 165, 240, 241, 242, 280 del CGP, que se refieren a los medios de prueba en general, a los indicios, la conducta de las partes como indicio y el contenido de la sentencia, respectivamente. También, hace mención de la sentencia SU075 de 2018, sobre la existencia de libertad probatoria en el proceso laboral, y sobre la importancia de los indicios en casos de discriminación, trae a colación lo dicho por la Corte Constitucional en diversas sentencias, como la T-027 de 2017; sentencias T-012 de 2016, T-145-17, transcribiendo apartes de esta última, la sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 2936 del 25 de julio de 2022, sobre la perspectiva de género.

Aduce que los jueces de la república no pueden ser ajenos a la realidad de la mujer y a los esfuerzos nacionales e internacionales para evitar tales problemas de discriminación, haciendo alusión a la OIT en su Convenio 183 del año 2000, el cual, dice, aún no ha sido ratificado por Colombia, que fue tramitado por medio del proyecto de ley número de proyecto en Senado: 18/17 y que se archivó por cambio de legislatura, el 18 de junio de 2019, citando apartes sobre la protección del empleo y no discriminación (Art. 8)

Por último, se refiere al testimonio del señor JOSÉ RICARDO SANTOS, el cual considera impertinente, resaltando que el Juzgado, a la hora de definir los móviles del despido, valoró dicha declaración, pese a que éste reconoció no

haber estado en la organización, pues salió en diciembre de 2014 y el despido fue en septiembre de 2015.

Por todo lo anterior, al considerar que quedó acreditado que el despido de la demandante obedeció a su causa de lactancia, solicita al Tribunal que en el grado jurisdiccional de consulta proceda a revocar el fallo impugnado y acceda a las pretensiones de la demanda.

Parte demandada:

(i) Señala su apoderado que, como primera medida, se debe tener en cuenta que la sentencia de primera instancia no fue apelada, sino que fue remitida a esta Corporación en grado de consulta, lo que a su juicio implica, en los términos de la sentencia C-425 de 2015, que el rol del Tribunal será el de realizar: *“un examen automático que opera por ministerio de la ley para proteger los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles de los trabajadores y la defensa de la justicia efectiva”*.

Que, conforme a la fijación del litigio y los problemas jurídicos abordados en la sentencia según el debate probatorio, se puede determinar que la demandante pretendía un reintegro por supuesta vulneración al fuero de lactancia, petición que considera e de carácter renunciable por ser un reintegro incierto y discutible, y en tal medida, dentro del carácter tuitivo del grado jurisdiccional de consulta, el análisis sobre posibles errores en la sentencia, únicamente debe versar sobre aquellas garantías mínimas.

Que tan claro es lo anterior, que una persona durante el periodo de protección a la maternidad o lactancia, perfectamente puede decidir renunciar voluntariamente y terminar así la relación laboral, pese a que estaría en un periodo de protección especial y, en principio, el empleador no puede terminar tal contrato. Manifestar que es un derecho cierto e irrenunciable, implicaría que la trabajadora independiente de su voluntad, obligatoriamente debe continuar laborando, o que, si renuncia y luego pide el reintegro, automáticamente hay que reincorporarla a su cargo, lo cual claramente no puede ser de recibo.

Indica que, incluso, en la etapa conciliatoria, se pudo llegar a un acuerdo sobre las pretensiones del caso, evidenciando el claro carácter renunciante de las pretensiones del proceso.

Que, así las cosas, se solicita a la Honorable Sala que se abstenga de estudiar la procedencia de derechos inciertos e irrenunciables en esta etapa, concretamente el reintegro reclamado, dado que la finalidad del grado de consulta no es suplir la voluntad o inactividad del apoderado judicial del demandante de no apelar la sentencia, que fue precisamente lo que ocurrió en este caso.

(ii) Aduce que, sin perjuicio de lo anteriormente indicado, para que no quede duda de que su representada actuó ajustada a derecho en lo que tiene que ver con la terminación del contrato de trabajo de la parte actora, solicita se tenga en cuenta lo siguiente:

-Refiere que el art. 239 del CST vigente para la época de los hechos, dispone una protección a la maternidad y lactancia, de manera que a ninguna trabajadora se le termine el contrato por esa razón; que, para hacer efectiva tal garantía, el legislador estableció que el despido se presumiría discriminatorio si se efectuaba durante el embarazo y hasta tres meses después del parto, y que en el caso bajo estudio, quedó acreditado que la terminación del contrato de trabajo ocurrió luego de que hubiesen transcurrido 3 meses después del parto y se había finalizado la licencia de maternidad de la demandante, evidenciando que, sin perjuicio de que la hija de la demandante nació de forma prematura, en todo caso ya había finalizado el periodo de presunción legal de despido discriminatorio.

-Señala que, lo anterior, implicaba que la demandante, tal y como lo ha establecido la jurisprudencia, era quien tenía la carga de la prueba de demostrar que su contrato terminó por una razón discriminatoria o por su estado de lactancia; que, en el debate probatorio adelantado, no se demostró que hubiese existido tal motivo discriminatorio para terminar el contrato de trabajo, y

que, por el contrario, se acreditó que existieron razones objetivas para terminar la relación laboral.

-Que concretamente, se demostró que, cuando la demandante estaba laborando, existían dos directoras de diseño, quienes manejaban dos líneas de negocio distintas, y se tomó la decisión de reestructurar el área y tener solo una directora de diseño que manejara ambas líneas de negocio, resaltando que la demandante no fue reemplazada, sino que realmente desapareció su cargo.

-Manifiesta que tan claro es que la decisión no fue basada en el género o estado de lactancia, que la persona (mujer) que quedó como única directora de diseño, tenía más experiencia y antigüedad, y además era la encargada de la línea de vestidos de baño de la compañía, siendo esta la principal línea de negocios del empleador y por lo que es reconocida, por lo que estima que hay una justificación clara y objetiva de por qué fue elegida otra persona para unificar el cargo, y no la demandante.

-Que lo anterior se da en un contexto en que el empleador empezó a atravesar una crisis económica y necesitaba hacer reajustes o reestructuraciones (destaca que la compañía está en reorganización); lo cual, dice, quedó acreditado con las mismas declaraciones de los testigos de la demandante, quienes señalaron que varias personas fueron retiradas de la compañía, tanto hombres como mujeres, así como personal de distintos grados, incluyendo directores.

-Indica que, pese a que la testigo Paola Vanegas manifestó un supuesto trato discriminatorio con otros trabajadores, lo cierto es que no dio detalles de esa situación, y por el contrario señaló que ella fue mamá teniendo un contrato de trabajo vigente con la demandada, sin que hubiese recibido trato discriminatorio; que en igual sentido, el testigo José Santos, que fue gerente general de la demandada, señaló que nunca recibió instrucciones de los directivos de despedir o discriminar a personas por su estado de embarazo o lactancia, y que, cuando llegó el nuevo gerente, salieron varias personas, destacando además que la mayoría de empleados de la demandada eran mujeres (debido al tipo de negocio), por lo que reitero en que contrario a lo

pretendido por la parte actora, de ninguna manera se acreditó una situación discriminatoria en la terminación de la relación laboral, sino que la misma fue objetiva.

Concluye solicitando que, en atención a lo indicado, se confirme en su integridad la sentencia de primer grado.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Fuero de Maternidad.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Teniendo en cuenta que, como se advirtió en precedencia, la sentencia de primera instancia no fue recurrida en apelación por la parte demandante y que la misma fue totalmente adversa a los intereses de la actora, esta Sala debe conocer en consulta del asunto, atendiendo a lo dispuesto en el art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el art. 14 de la Ley 1149 de 2007, que indica en lo pertinente, lo siguiente: *“Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas.”*, por lo que no le asiste razón al apoderado de la parte demandada cuando pretende en sus alegaciones de conclusión en esta instancia que no se surta este trámite, porque, en su sentir, los derechos que aduce la activa son renunciables, limitación que no trae la norma en cita.

Así las cosas, deberá la Sala establecer si el despido de la actora, por parte de su empleadora, lo motivó su estado de lactancia; de ser así, se

establecerá si dicho despido es ineficaz y si es procedente el reintegro de la demandante, como se solicita en la demanda.

El Fuero de Maternidad:

Los artículos 43 y 53 de la Constitución Política de Colombia comprenden el sustento superior que implica una protección especial a la mujer embarazada, merced a lo cual existen una serie de medidas afirmativas en su favor que deben desplegarse no solo por parte del Estado sino del empleador. Tales disposiciones son expresión de la adscripción del país a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (entre otras, Ley 984 de 2005). También constituyen desarrollo del artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en el artículo 25 establece que *“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”* y, se sustentan en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, que en el artículo 10.2 establece que **“se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”**.

No sobra citar los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio Nro 3 (Ley 29 de 1931), 111, 156 y 183 que establecieron pautas para la protección de la mujer trabajadora antes, durante y después del parto, Recomendación Nro. 95 de 1952, entre otras, que constituye pauta hermenéutica para precisar el alcance constitucional de la protección a la estabilidad laboral de la mujer embarazada¹.

La Corte Constitucional en la sentencia C 470 de 1997 expresó que *“el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo”*.

¹ En la sentencia SL4791 de 2015, la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia reseñó que *“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”*.

Lo anterior, unido a las disposiciones normativas del Código Sustantivo del Trabajo sobre el tema, constituyen en Colombia lo que la jurisprudencia nacional ha denominado **“Fuero de Maternidad”**, que tiene por fin impedir la discriminación a nivel ocupacional constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

Ahora, los artículos 238 a 241 del Código Sustantivo del Trabajo, **en la versión vigente para la fecha del despido de la actora**, establecen lo siguiente:

“ARTICULO 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.

1. <Numeral modificado por el artículo 7o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> El {empleador} está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.
2. El {empleador} está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.
3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los {empleadores} deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.
4. Los {empleadores} pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el inciso anterior.

ARTÍCULO 239. ARTICULO 239. Texto modificado por la ley 1468 de 2011: PROHIBICION DE DESPEDIR.

1. <Numeral CONDICIONALMENTE exequible> 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.

ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículo 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

ARTICULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO. *<Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>*

1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados”.

El numeral 2º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para la fecha del despido de la actora ha sido objeto de interpretación por parte de la jurisprudencia, concretamente por la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL 4280 de 2017 (Rad.49165) donde se precisó:

“... interesa recordar que la hermenéutica de la normativa que regula el período de lactancia ha sido suficientemente abordada por la Corte, de donde resulta dable concluir que el contenido normativo de los artículos 239 a 241 del CST distingue el tiempo de protección o amparo de la trabajadora lactante por razón de tal condición o estado, que es de seis meses, del tiempo de presunción del móvil del despido por la dicha condición o estado, que es el equivalente a los tres primeros meses de dicho período.

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 similares términos a los antedichos y con criterio que permanece vigente se expresó la Corte en sentencia de 10 de julio de 2002, rad. 17193, recordada en su fallo por el Tribunal de Barranquilla:

Corresponde, entonces, a la Corte dilucidar si el Tribunal incurrió o no en el quebranto normativo que se le endilga de los preceptos sustanciales que consagran la protección a la maternidad, para lo cual debe esclarecer si la “lactancia” corresponde en estricto sentido al concepto de descanso, dentro del contexto y desarrollo del vínculo laboral, al respecto se anota:

«El contenido del artículo 238 del C.S.T. (Modificado por el D.13/67, art. 7o), textualmente dice:

““Descanso durante la lactancia. El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad” (Subrayado fuera de texto)».

El artículo 9º del Decreto Reglamentario 995 de 1968, reitera en similares términos la norma reglamentada; igualmente el Convenio 3 de la OIT, aprobado por la Ley 129 de 1931, revisado en 1952 por el Convenio 103, sobre este tópico en el numeral 1º del artículo 5º, consagra:

«1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella...” (subrayado fuera de texto)».

Así las cosas, ha de concluirse que los soportes legales referenciados, aluden a la lactancia, como el derecho de la madre trabajadora de usar un espacio de tiempo durante la jornada laboral para alimentar al hijo, ello con la aquiescencia del empleador, dentro de la concepción de interrupción durante el tiempo de trabajo; circunstancias particulares que desdibujan en estricto sentido el contenido preciso de descanso como definición de “quietud, reposo, pausa o alivio en la fatiga” pues nótese bien, que su ejercicio corresponde es a un corte o receso en el tiempo dentro de la jornada de trabajo, con el fin específico ya indicado.

Ahora bien, el convenio de la O.I.T. traído a colación, regula que la concesión de tales descansos deberá regirse “por la legislación nacional o de conformidad con ella”, armonizando su tenor con el artículo 238 del C.S.T., éste consagra las referidas interrupciones hasta por los seis meses de edad del recién nacido; a su turno el artículo 239 ibidem dispone los efectos de la ineficacia del despido como

presunción cuando sucede la desvinculación sin autorización del Ministerio del Trabajo dentro del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto.

En el sub iudice, de los supuestos fácticos sentados por el ad quem se tiene que ÁNGELA MARÍA JARAMILLO PIEDRAHITA dio a luz el 11 de agosto de 1997 y fue despedida el 14 de noviembre de esa anualidad, de donde se infiere que precisamente el empleador adoptó su decisión de finiquitar el vínculo laboral de la trabajadora cuando ya había vencido el término de esa protección por maternidad bajo el amparo de la presunción atrás anotada.

En cuanto a los tres meses finales restantes de lactancia, para el caso en estudio según el artículo 241 del C.S.T., en primer lugar ya se anotó que el espacio de tiempo destinado a esa finalidad en estricto sentido corresponde para esta época a una interrupción de la jornada de trabajo con ese fin específico de facilitar la noble condición de maternidad y no propiamente a un descanso, porque en los tres meses iniciales es subsumido por la licencia de las doce semanas por el parto. De no entender así la normatividad, se incurriría en el error de extender la sanción de ineficacia por el despido de la trabajadora que ha dado a luz a los nueve meses de embarazo y seis posteriores al parto sin miramiento alguno, inteligencia que no corresponde al contenido de las normas.

Desde luego lo anterior no significa que durante los tres meses siguientes hasta completar los seis meses de lactancia, la trabajadora quede desprotegida en su estabilidad laboral especial. Lo que sucede es que en estos tres últimos meses tampoco puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia empero, en éste lapso final le corresponde la carga de la prueba a ella de acreditar que ese fue el móvil del despido, a diferencia de la época del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto, que es cuando opera la presunción legal de que la terminación del contrato fue inspirada en el protervo motivo del embarazo o la maternidad o la lactancia. De manera, que si bien hasta los seis meses después del parto existe la garantía especial de protección a la estabilidad en el empleo relacionada con el embarazo, la maternidad y la lactancia hay dos períodos claramente delimitados en la ley: el primero, hasta los tres meses posteriores al parto, como lo pregonan nítidamente el artículo 239 del C.S.T.; y el segundo, por fuera de los descansos o enfermedad por maternidad hasta los seis meses posteriores al parto, con la aclaración de que en ésta segunda hipótesis la carga de la motivación del despido se revierte, tornándose exigente en el sentido de que es quien afirma haber sido despedida por esa censurable razón a quien incumbe demostrarlo.

(...)

Entrando al análisis en el caso específico que nos ocupa, los supuestos fácticos soportes de la sentencia del Tribunal, no demuestran que el despido de la señora JARAMILLO PIEDRAHITA fue por motivo y con ocasión de la lactancia, por cuanto lo que dio por sentado el ad quem, fue simple y llanamente que el despido se produjo temporalmente en el cuarto mes siguiente al parto, esto es cuando ya había cesado la presunción legal. En consecuencia, correspondía a la parte demandante acreditar que la desvinculación estaba precedida por una represalia o persecución derivada del embarazo, maternidad o lactancia, sin que ello se halle probado en el expediente dado que ninguno de los elementos de convicción allegados al proceso permiten arribar a dicha inferencia.

(Negrilla fuera del texto original)

Dicha postura fue reiterada en la sentencia SL1118 de 2021, en la que Corte en un caso de similares contornos al que nos ocupa, luego de referirse a

lo dicho por la Corte Suprema en la sentencia SL4280 de 2017, incluido el aparte de la sentencia del 10 de julio de 2002, rad. 17193, indicando que el criterio allí plasmado permanece vigente, señaló lo siguiente:

Las reproducciones aquí hechas, fueron reiteradas en la sentencia CSJ SL1319-2018, y esta a su vez, junto con las anteriores, también se transcriben parcialmente en el fallo CSJ SL3733-2018, en el que, sobre los casos del mencionado el artículo 239 del CST modificado por el 2º de la Ley 1468 de 2011 se apuntó, además:

Para el primer evento, la Sala ha entendido, que conforme a la disposición legal del 239 del CST, existe una presunción de que el despido ocurrido dentro del periodo de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, ha tenido como origen el estado de embarazo de la trabajadora, en cuyo caso, le corresponde al empleador desvirtuarla y acreditar que ello tuvo como razón en una de las justas causas establecidas en los artículos 62 y 63 del CST.

Ahora, para el caso del segundo trimestre siguiente al nacimiento del hijo, en el que se debe dar el descanso para lactancia, si bien resulta claro que permanece la protección de no ser despedida en razón de tal circunstancia, la carga probatoria en la demostración de que el finiquito contractual obedece a ese motivo, debe ser acreditado por la actora, ello por cuanto, una interpretación diferente del artículo 241 del CST, conllevaría a ampliar la sanción de ineficacia del despido en los términos que prevé el precepto 239 ibídem, y que solo se extiende hasta los tres meses posteriores al parto, como expresamente lo prevé dicho precepto.

Finalmente, precisa recordar que en la sentencia CC C005-2017 por la cual la Corte Constitucional revisó el art. 239 del CST, dicha Corporación hizo las siguientes manifestaciones:

[...] 4.4. En cuarto lugar, la especial protección a la mujer gestante y a la maternidad se justifica, igualmente, por la particular relevancia de la familia en el orden constitucional colombiano, ya que ésta es la institución básica de la sociedad que merece una protección integral de parte de la sociedad y del Estado (CP art. 5º y 42), pues como ha sostenido esta Corte “si la mujer que va a tener un hijo, o la madre que acaba de tenerlo, no recibieran un apoyo específico, los lazos familiares podrían verse gravemente afectados.”

En conclusión, los múltiples fundamentos constitucionales que concurren a proveer justificación a la especial protección que la sociedad y le Estado deben prodigar a la mujer en período de gestación y de lactancia tiene una consecuencia jurídica importante: “el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo. Se trata de un deber de protección que vincula a todas las autoridades públicas, debe abarcar todos los ámbitos de la vida social, y aunque adquiere una particular relevancia en el ámbito laboral (fuero de maternidad) comoquiera que, debido a la maternidad, la mujer ha sido y sigue siendo objeto de graves discriminaciones en las relaciones de trabajo, involucra también otros ámbitos como la preservación del valor de la vida, la protección de la familia, la asistencia y la seguridad social y el interés superior del menor.

4.5. Asimismo, en el rango legal, desde su expedición en 1950 el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 239, estableció la prohibición de despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o lactancia; la presunción de que dicho despido se ha efectuado por dicha razón, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades competentes, y las sanciones imponibles en caso de que se vulnere dicha prohibición.

El artículo 240 del mismo estatuto señala que el despido de una mujer en estado de embarazo o lactancia debe ser autorizado por el Inspector de Trabajo o el Alcalde Municipal (en los lugares en los que no exista inspector). Asimismo, dispone que antes de resolver el asunto, el funcionario debe escuchar a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. La infracción de lo dispuesto en este texto normativo genera la ineficacia del despido, conforme lo establece el artículo 241 del mismo Código Sustantivo del Trabajo. Según dicha disposición, el empleador debe conservar el empleo de la trabajadora que se encuentre disfrutando de los descansos remunerados o de la licencia por enfermedad motivada por el embarazo o por parto, por lo cual “no producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas”.

4.6. Mediante la ya citada sentencia SU-070 de 2013, la Sala Plena estableció criterios jurisprudenciales generales y uniformes respecto de la garantía de la protección reforzada a la maternidad, una vez se ha demostrado: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación, y (ii) que la mujer se encontraba en estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación; que le permiten al juez constitucional determinar el alcance de dicho amparo. (Subraya la Sala).

Se observa, claramente, que la Corte Constitucional hizo referencia a esa presunción solo en cuanto al primer trimestre posterior al parto.

De lo que viene dicho, asoma clara la equivocación del Colegiado de instancia, pues desconoció que la terminación del contrato de trabajo de la señora Brigitte Pérez Herman se dio cuando estaba corriendo el cuarto mes posterior al parto, luego en tal virtud debió ella demostrar que su despido se produjo con ocasión y por razón de la lactancia, pero, como se observa, no se aportó ningún medio de convicción al respecto y en los hechos de la demanda solo dijo que «fue despedida sin formula de juicio y sin justa causa», lo que fue aceptado por Manpower Professional Ltda. quien aclaró se hizo, con el pago de la indemnización legal correspondiente. En ese orden, prospera el cargo y se casará la sentencia acusada.

Por último, el órgano de cierre de la especialidad laboral, en Sentencia SL 1951 de 2021, M.P. Fernando Castillo Cadena, con Nro. de radicación 72642, en la misma línea, reiteró lo siguiente:

Superado lo anterior, no obstante a que el cargo se dirige por la vía indirecta, en el caso no se encuentra sometido a discusión que: (i) el menor hijo de la demandante nació el 12 de junio de 2010; (ii) la actora disfrutó de la licencia de maternidad hasta el 3 de septiembre de 2010, y vacaciones del 6 al 27 de septiembre del mismo año, y (iii) el contrato de trabajo fue terminado por la empleadora, sin justa causa, el 7 de octubre de 2010, esto es, 3 meses y 25 días después del nacimiento del menor, es decir, en periodo de lactancia.

(...)

En ese horizonte, fácil es concluir que el Tribunal no incurrió en los errores de hecho que se le enrostran, ante la estimación equivocada del contrato de trabajo, carta de terminación del vínculo laboral, comprobantes de nómina, oficios de incrementos salariales, constancias de comités de resultados 2009 y 2010, entre otros; puesto que de ellos no derivó nada diferente de su contenido literal, esto es, que el contrato de trabajo finalizó sin justa causa con el pago consecuencial de la indemnización y ninguna de ellas le indicaba que el despido tuvo por móvil el que se anuncia en el documento introductor.

*Valga la pena anotar que el juzgador plural, si bien informó que existían «razones» para consentir en la finalización del vínculo laboral de la recurrente, tal dicho no puede ser entendido de forma descontextualizada, puesto que lo correcto es enmarcarlo en el eje de la decisión, consistente en el deber insoslayable de la demandante de acreditar que el despido fue con ocasión del estado de embarazo o lactancia; de ahí que, las intelecciones del colegiado lejos de habilitar la existencia de un despido con justa causa, se dirigen a cuestionar la ausencia de prueba sobre el presunto **móvil discriminatorio**.*
(...)

Aunado a lo anterior, la decisión del Colegiado encuentra respaldo en el criterio de la Sala plasmado, entre otras, en las sentencias CSJ SL SL1319-2018 y CSJ SL1097-2019, en el entendido que la protección laboral prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, se encuentra dotada de una presunción durante los tres primeros meses después del parto, y luego de ese periodo, le corresponde a la demandante demostrar que el despido obedeció a la lactancia; al reiterar aquellas decisiones, en la sentencia CSJ SL3733-2018 la Sala expuso: ...”


Caso Concreto:

No se discute por las partes los siguientes hechos:

i) La actora estuvo vinculada laboralmente mediante contrato de trabajo a término indefinido a ONDADEMAR S.A.S. entre el 1º de febrero de 2010 y el 9 de septiembre de 2015, en el cargo de Directora Creativa, devengando un salario integral mensual, tal como acepta la parte demandada al contestar el libelo introductorio. A folios 16 - 22, de la carpeta 3 del expediente digital, obra el contrato en mención

ii) Que la demandante fue despedida por la actora el día 9 de septiembre de 2015, cuando se encontraba en **período de lactancia**, tal como lo reconoce la activa en el libelo genitor y estableció claramente el a quo en la sentencia que se revisa.

En efecto, es pertinente advertir que, según la constancia expedida por la médica tratante de la actora (Fol.118 Carpeta digital 3), ésta quedó en embarazo en el 2014, consignándose allí que su última menstruación fue el 25 de agosto de 2014, que la fecha probable del parto era el 2 de junio de 2015, y que el parto fue el 15 de abril de 2015; veamos:



MARGARITA CECILIA HURTADO H.
Ginecología - Obstetricia - Oncología

Unidad Médica TORREPLAZA
Calle 4 Sur No. 43 AA - 26
Cons. 201 Tel: 268 11 99
Cel: 310 469 33 69

Nombre: *Luz Adriana Montoya E* Fecha: *9-VIII-2018*


R/ *Nacida su. 14. 2014. unico embarazo.*
FUM: 25-VIII-2014
FOP: 2-VI-2015
luz. paula po. curado. el. 15-abril 2015.
Pr. Puerclavio.

Margarita Cecilia Hurtado
Ginecobstetricia - Oncología
C.C. 32.534.739
Reg. Médico 2658

[Firma]

Se encuentra acreditado que la actora dio a luz a una niña el 15 de abril de 2015, como se observa en el registro civil de nacimiento obrante a Fol. 23 de la misma carpeta.

Se advierte, además, que la actora gozó de licencia de maternidad hasta el 7 de septiembre de 2015, como se observa en el certificado obrante a Fol. 28 de la carpeta en mención; veamos:



EPS y Medicina Prepagada Suramericana S.A.

CERTIFICADO DE INCAPACIDAD / LICENCIA Nro. 0 - 18514444

Fecha	18/05/2015 09:25:03		PS Atiende	S - SALUDSURA SAO PAULO - MEDELLIN	
Afiliado	CC - 43627677 LUZ ADRIANA MONTOYA EASTMAN		PS Afiliado	S - SALUDSURA SAO PAULO	
Diagnóstico	O800				
Origen	LICENCIA DE MATERNIDAD				
Fecha Inicio	MIÉRCOLES 15 DE ABRIL DE 2015	Duración	146 - CIENTO CUARENTA Y SEIS	Fecha Fin	LUNES 07 DE SEPTIEMBRE DE 2015
Tipo Generación	GENERACION		Nro. Prescripción a Sustituir		
INFORMACIÓN DE LA LICENCIA					
Tipo de Licencia	PREMATURO		Fecha Probable Parto	2015/05/02	
Fecha Nacimiento Menor	2015/04/15		Fecha Embarazo a Término	2015/05/13	
Diferencia Gestación y Embarazo a Término	27 Días				
INFORMACIÓN DEL PROFESIONAL					
Profesional Responsable	CC - 43276388 MAITE CATALINA PINEDA RIOS		<i>[Firma]</i>		
Registro Médico	5047306 - MEDICO ESPECIALISTA				
Médico que Genera			Especialidad		

Verifique el correcto y completo diligenciamiento de este formato, este es indispensable para su tramitación. El pago de esta incapacidad está sujeto a verificación y aprobación de EPS y Medicina Prepagada Suramericana S.A. Señor empleador, recuerde radicar esta incapacidad a través de la página de EPS y Medicina Prepagada Suramericana S.A. www.epssura.com.co ó en nuestras oficinas Regionales.

26

Ahora, en atención a lo dispuesto en el artículo 239 del CST, modificado por la ley 1468 de 2011, norma vigente a la fecha del despido de la actora, es claro que los 3 meses posteriores al parto, como lo indica la norma, que lo fue el 15 de abril de 2015, vencieron el 15 de julio de ese mismo año, por lo que, sin lugar a duda, el despido de la actora ocurrió en el segundo trimestre, luego del parto, esto es, cuando ya la ahora demandante se encontraba en período de lactancia y había vencido su licencia de maternidad.

iii) Que la desvinculación de la actora se produjo sin justa causa, por parte de su empleador, como aceptó la demandada y se observa en la carta de terminación del contrato de trabajo, visible a Fol. 13 de la misma carpeta, así:

OndadeMar
NIT 811 023 986 - 8

Medellín, 09 de septiembre de 2015

Señora
Luz Adriana Montoya Eastman
C.C. 43.627.677
Ciudad,

Asunto: Terminación de Contrato de Trabajo sin Justa Causa.

Por medio de la presente, me permito comunicarle que en virtud de ajustes administrativos y de organización de nuestra Empresa, plenamente facultados por el código sustantivo del trabajo en lo pertinente y el contrato de trabajo que nos vincula laboralmente, nos vemos precisados a informarle, que la Compañía ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa.

Esta determinación se hace efectiva el día miércoles 09 de septiembre de 2015, por lo que su contrato de trabajo irá hasta la finalización de la jornada de trabajo.

Le agradecemos de antemano y sinceramente la colaboración prestada.

El pago de las prestaciones sociales será consignado en su cuenta de nómina, dentro de los quince días hábiles a la efectividad de su despido.

Atentamente, **OndadeMar** S.A.S.
NIT. 811.023.986-8


JUAN GERMAN CARVAJAL CATAÑO
Representante Legal

También se encuentra acreditado que la demandante pagó a la actora la indemnización por despido injusto, como consta a folio 14 de la Carpeta digital 3; veamos

2015/09/09 17:57		SISTEMA INTEGRADO DE NOMINA		PAG. 1	
UNN3103		COMPROBANTE DE PAGO - PRESTACIONES SOCIALES			
EMPRESA : 1		ONDADEMAR S.A.S.		C.B. : 001	
LAPSO : 201509		SEPTIEMBRE DE 2015			
DOCUM. : PS-000766		LIQUIDACION DE PRESTACIONES SO		FECHA : 20150915	
Empleado : 43627677		MONTOLVA EASTMAN LUZ A WDC: 01		Saldo Basico Diario : 330,000.00	
Fecha Ingreso : 20150201		Fecha liquidacion: 20150909		Fecha ult. Ausente : 20150101	
Contrato hasta: Indefinido		Clase contrato : Normal		Regimen laboral : Ley 50	
Costo : 030154		C01 DISEÑO		DISTRIBUCION	
Motivo de liquidacion : TERMINACION DE CONTRATO SIN JU		Cargo : DISEÑADORA		Salario Integral : 51	
===== [V A C A C I O N E S] =====					
Fecha de Ingreso : 2010/02/01		Total Dias : 2,019.00		Dias Pagados : 68.0050	
Fecha de Liquidacion : 2015/09/09		No Laborados : 0.00		Dias por Pagar : 15.1250000	
Periodo Cancelado: Desde : 2014/08/15		Total Dias : 387.00		Base diaria(1) : 330,000.00	
Hasta : 2015/09/09		No Laborados : 0.00		Dias a liquidar : 15.1250000	
Valor Vacaciones : \$		5,643,750.00			
===== [I N D E M N I Z A C I O N] =====					
Acumulados (INI) : Desde : 2014/09/10		Total Dias : 350.00		Total Basico : 102,903,333.00	
Hasta : 2015/09/09		No Laborados : 11.00		Total Variable : 0.00	
Periodo Cancelado: Desde : 2010/02/01		Total Dias : 2,019.00		Base diaria(2) : 330,000.00	
Hasta : 2015/09/09		No Laborados : 0.00		Dias a liquidar : 89.1249999	
Valor Indemnizacion : \$		31,193,750.00			
TOTAL GENERAL.....		\$		36,837,500.00	
Aprobado		Recibi Conforme C.C. #		43,627,677	
LYDA VAREAS		Elaborado Por		Revisado Por	
***** SI FINAL COMPROBANTE DE PAGO - PRESTACIONES SOCIALES SI *****					

Así las cosas, al haberse producido el despido de la demandante en el segundo trimestre después del parto de su hija, cuando ya había cesado la presunción legal a que hace referencia el numeral 2º del artículo 239 del CST, vigente para la fecha de dicho despido, correspondía a la parte demandante la carga de la prueba, bajo las reglas generales establecidas en el artículo 177 del CPC, hoy 167 del CGP, de acreditar el móvil del despido, esto es, que el mismo fue discriminatorio en razón del período de lactancia en el que se encontraba esta para ese momento.

Ahora, a instancias de la parte demandante se escuchó a la señora **Paola Andrea Vanegas González**, quien dijo conocer a la demandante desde hace muchos años y que trabajó con ella no solamente en OndadeMar sino en otras empresas, precisando que trabajó nueve años en esa compañía, como directora de planeación de productos. Señaló la testigo que las funciones de la demandante, como directora creativa para septiembre 9 del año, era todo el tema de surtido de producto, de telas, de investigación de tendencias, indicando que había una persona encargada de vestidos de baño, la señora Juana Espinel, y que Adriana también se encargaba del complemento de los vestidos de baño, que es la ropa para playa y accesorios, y que entre ellas eran pares. Ante la pregunta del despacho sobre si con ocasión de la salida de Luz Adriana de la empresa llegó otra persona a reemplazarla, contestó: “No señor. En ese

momento digamos que se repartían las funciones y allá entraba y salía mucha gente... cuando salió Nana, no pusieron pues a otra persona inmediatamente, sino que se redistribuyeron las funciones.”

Al preguntársele a la declarante sobre si conocía cuáles fueron las razones por las cuales Luz Adriana dejó de trabajar en OndadeMar, respondió:

“Sí, realmente Nana dejó de trabajar en OndadeMar porque, como lo dije ahorita, cuando ella entró de su licencia de maternidad, no la dejaron ni siquiera ingresar a la compañía, a ella la dejaron en una recepción, en una sala de espera, mientras que salían o la llamaban a informarle que ella no tenía trabajo. Digamos que previo a salir a su licencia Nana tuvo un embarazo muy difícil, un embarazo donde. eh, pues. había dificultades, ella iba a trabajar pero uno sí veía que Nana pues vomitaba, era muy maluco, su estado de salud y realmente en ese momento la persona encargada de la empresa, el gerente encargado en su momento, sí era una persona que para mí, para mí, no supo llevar las cosas, siento que fue injusto el trato porque era como se queda, trabaja, primero lo primero y la verdad Adriana desde la clínica, y todo era con su computador, porque ella también entiendo que se lo quitaron, pero hasta con su computador personal tratando de adelantar tareas de la empresa y no embarnos a nosotros; entonces digamos que para nosotros, al no haberla dejado entrar, fue una sorpresa haber quedado sin trabajo en plena lactancia; pero el trato injusto, el abuso, lo veíamos notando desde que su embarazo empezó”

Señala que antes de ingresar ella, en el 2009, ya estaba la señora Juana, indicando que, para ese momento, la compañía era fuerte en vestidos de baño, y estaban reorganizando la compañía, resaltando que, lo de complemento a los vestidos de baño, la línea masculina, o la línea de accesorios, no estaba estaba desarrollada. Al interrogarla sobre el producto que más se vendía en la empresa para los años 2014, 2015, indicó que la colocación era más grande en vestidos de baño. Cuando le preguntaron si recordaba que les dijo la compañía, a través de sus representantes, cuando le terminaron el contrato a la accionante, manifestó:

“No, eso era un silencio. Absoluto. Nadie sabía qué estaba pasando, la verdad. Nosotros ya habíamos vivido esto con otras personas en la empresa. Nosotros ya habíamos vivido la misma escena, de que entraban de maternidad y las sacaban. Entonces era como, ¿será que estamos repitiendo la historia con Nana? Porque pues ya ha pasado. Entonces, un silencio absoluto. Y ya uno tenía que simplemente concluir que Nana no volvía. Y vuelvo y te digo, debido también a todo lo que habíamos vivido durante su embarazo, que fue un trato

muy injusto, fue un trato donde de verdad hubo abuso. Entonces, nada, a nosotros no nos dijeron nada. Fue un silencio y punto.”

Al insistirle sobre si nunca les dijeron que fue por el embarazo que la despidieron, respondió la testigo:

“No, no, nunca nos dijeron; es que nunca nos dijeron ni que la habían despedido por su embarazo o que la habían despedido por otra causa, nosotros nunca nos dijeron nada, nunca nos dijeron nada, fue un silencio absoluto, pero, como te digo, pues obviamente nosotros ya habíamos vivido los que estábamos ahí todo el tema de su embarazo, entonces digamos que para mí no fue sorprendente, pues si ya había visto un trato, un mal trato más bien como el que yo vi y viví y nosotros porque fuimos muchos los que lo vivimos pues la verdad a mí no me sorprendió.”

Al preguntarles si ella directamente alguna vez sufrió algún tipo de maltrato por ser mujer, por ser mamá, por parte de la empresa, señaló: *“No, lo que pasa es que a mí me tocó otro jefe, otra persona encargada de la empresa entonces él no era directamente mi jefe, la persona que le tocó a Nana a cargo de OndadeMar cuando salió no fue la misma persona que me tocó a mí cuando fui mamá también en OndadeMar, yo tuve a Martina en OndadeMar en el 2012 y la historia fue muy distinta, muy distinta.”*

Ante la pregunta atinente a si ella sabía por qué esa área de diseño que estaba distribuida entre Luz Adriana y Juana, se escogió a esta última para tomar las riendas del área completa, dijo lo siguiente:

No, es que, onda de mar en ese momento y yo creo que hasta, yo no sé cómo estarán las cosas en ese momento actual, pero económicamente no estaba bien, entonces allá el que se iba no era reemplazado, pero pues por temas de plata, porque allá era mejor que si adquieran funciones, se repartieran más bien entre los que estábamos para no tener que contratar más personas, que no estaba pasando por un buen momento, o sea para nadie es un secreto y eso es otro tema que le debían a todo el mundo, entonces plata no había. Plata no había, entonces no había plata para conseguir otra persona, pero Juana embalada al 100%, al 200%. Es más, cubríamos todos muchos frentes que Adriana hacía.”

Con relación al testimonio de la señora **Vanegas González**, advierte la Colegiatura que, si bien la deponente trata de endilgar un trato injusto a la actora, por parte del entonces gerente de la demandada, aduciendo que el

embarazo de Adriana fue muy difícil, con dificultades, que vomitaba y su estado de salud era muy maluco, y señalando que el gerente no supo manejar las cosas porque él le decía que se quedara a trabajar y que ésta algunas veces trabajaba desde la clínica, para la sala se trata de una percepción muy subjetiva de la declarante pues de su dicho no se infiere que el gerente al que hace referencia obligara a la actora a trabajar **estando incapacitada** en razón de su estado de salud, ni menos aún, que la forzara a trabajar desde la clínica, toda vez que la misma declarante anota que la actora lo hacía tratando de adelantar tareas de la empresa y, en sus palabras, no embalarlas a ellas. En todo caso, la actora siguió en su trabajo hasta que culminó su estado de embarazo, sin que en el plenario obre prueba alguna que permita inferir que en ese período la empresa, a través de sus representantes, la hubiere amenazado con despedirla o con tomar represalias contra ella en razón de las molestias en su salud que describe la testigo. En cuanto su afirmación en el sentido que en la empresa ya habían vivido esto, refiriéndose al despido de la actora, con otras personas agregando haber vivido la misma escena, de que entraban de maternidad y las sacaban, tal como coligió el a quo, la declarante no dio detalles de cuáles serían esas personas respecto de las cuales se hubiera presentado esa situación, quedándose en una afirmación sin contexto alguno.

Se resalta que la testigo reconoce que la empresa demanda para ese momento tenía graves problemas económicos, coincidiendo con lo dicho por la pasiva, que, al salir la demandante, se redistribuyeron las funciones que tenía y que la otra gerente de diseño, la señora Juana tenía más antigüedad en la empresa que la actora.

Por su parte, el otro testigo **presentado por la activa**, el señor **José Ricardo Santos Gaviria**, quien manifestó que trabajó en la empresa demandada hasta diciembre del 2014, como gerente general, al preguntarle sobre la terminación de relación de trabajo entre la señora Luz Adriana Montoya y OndadeMar, indicó que estuvo al tanto del suceso, señalando que ya no se encontraba como gerente general de la compañía, pero que claramente conocía a la perfección la organización, los roles de cada una de las personas que trabajaban, porque estaba muy recién retirado de la organización y se enteró de

lo que había sucedido con Adriana. Indica que la actora era una de las directoras de diseño., explicando que en la empresa había dos directoras, Adriana Montoya y Juana Espinal, ambas con un rol importante dentro de la organización, las dos muy concatenadas o compaginadas.

Indica que se enteró que a la actora la sacaron abruptamente pero que no sabe cómo reestructuraron o repartieron labores; Ante la pregunta sobre si él tuvo inconvenientes con la demandante con ocasión del embarazo, teniendo en cuenta que dijo trabajar hasta diciembre del año 2014, por lo que le tocó parcialmente el periodo de embarazo de la demandante, respondió:

“Yo la verdad nunca tuve ningún tipo de inconveniente con ella. Yo fui el que la llevé a la compañía tres o cuatro años atrás. Conozco a Adriana porque Adriana ha sido directora de diseño mío en otras compañías de diseño. Realmente Adriana fue una de las últimas que salió de la compañía, pienso yo, porque abruptamente sacaron a mucha otra gente. Pues, ahí hubo gente de mercadeo que sacaron, hubo gente de planeación comercial, hubo gente de otros departamentos, pero yo ya estaba muy desconectado, porque ya venían como tomando decisiones pues en esa dirección. No supe... Nunca tuve ningún problema con ella mientras yo estuve al frente de la compañía se desempeñó perfectamente, mientras yo estuve al frente de la compañía las ventas de la compañía, mejor dicho, el mejor año de esa compañía fue 2013-2014 en el momento en el que yo me voy.”

Ante la pregunta puntual sobre si sabía si lo que esgrime la demandante ahora fue esgrimido por alguna otra persona que le ocurriera lo mismo en Onda deMar, en el sentido que, luego del parto y de las licencias de maternidad y lactancia, fueran despedidas de dicha empresa, contestó: *“Ese caso en particular no...”*, y al insistírsele si percibió que la demandada OndadeMar, tuviera la tendencia de discriminar a las personas mujeres en estado de embarazo, en estado de maternidad o de lactancia y terminar las relaciones abruptamente, respondió: *“Exacto, no. Pero ningún caso fue similar a ese. Fueron más casos de... pues ya de despido o de buscar que la gente se aburriera o..., pero ninguno, ninguno similar al de Adriana, pues, de que una persona hubiera estado en embarazo hubieran procedido de esa forma.”*

Aduce que la empresa tenía entre 60, 90, o 110 trabajadores, teniendo en cuenta el personal de tiendas o hasta un poquito más, pero que el personal de planta, en las oficinas, podía tener alrededor de 60 a 70 personas; que

alrededor podían ser un 55% mujeres, un 60% mujeres, 40% o 45% hombres, por el perfil del negocio, porque era un negocio muy femenino, aunque posteriormente la empresa se enfrascó en la aventura pues de lanzar línea masculina. Indica que, mientras él fue gerente, nunca se le dio instrucciones de no contratar mujeres, o que fueran mamás, que, de hecho, mientras él estuvo al frente de la compañía, muchas mujeres estuvieron en proceso de maternidad y de lactancia y nunca hubo algún tipo de suceso con respecto a eso. Señala que posterior a la salida de Adriana, la mayoría de las personas que salieron eran mujeres, pero no lactantes. Y sobre si salieron trabajadores de las diferentes oficinas, respondió; *“Salió gente de mercadeo salió gente del negocio de retail, salió gente de planeación comercial o del departamento comercial, salió gente de compras, del departamento contable que me acuerde, estoy haciendo memoria aquí pues porque siempre es largo el tema”* y que lo supo *“Porque toda esa gente era subordinada mía, es personas con las que uno construye relaciones laborales y todas o me enviaban hojas de vida a mí por lo que se estaba viviendo allá o finalmente yo me enteraba que ya habían o que habían sido despedidas o que habían salido de la compañía.”*

Cabe resaltar que este declarante, quien fue gerente de la demandada hasta diciembre de 2014, entra en contradicción con la testigo referida pues niega que en la empresa, con anterioridad a la desvinculación de la actora, se hubiere presentado casos de despido de mujeres en embarazo o en lactancia, resaltando la sala que el deponente, una vez se retiró de la empresa demandada, siguió en contacto con algunos de sus anteriores subalternos, lo que significa que tenía conocimiento de lo que pasaba en la empresa con posterioridad a su salida, ya que incluso se enteró de despidos de personal, pero no en tales circunstancias.

Como puede advertirse, los indicios que menciona el apoderado de la demandante en sus alegaciones de conclusión, atinentes a las dificultades del embarazo de la demandante y el trato injusto que se le dispensó durante el mismo, y la existencia previa de conductas institucionales relativas al despido de personal que se encontraba disfrutando su licencia de maternidad, que corresponden a los hechos indicadores con los que pretende acreditar el móvil

discriminatorio en razón del estado de lactancia de la actora, no se encuentran acreditados en el proceso. Y en cuanto a los demás indicios que indica, los mismos lo que denotan es que se trató de un despido injusto, lo cual no niega la actora, pero de ninguna manera de ellos se infiere el hecho que pretende el togado como indicado, esto es, que el despido de la actora tuvo como móvil un trato de discriminación en razón de su estado de lactancia, por parte de su entonces empleadora.

Así las cosas, toda vez que parte demandante no cumplió con su carga probatoria de acreditar que su despido, que se repite ocurrió en el segundo trimestre posterior al parto, se produjo con ocasión y por razón de la lactancia, la parte demandada no tenía por qué probar que el mismo ocurrió por una justa causa, por lo que, al hacerlo sin causa justa, dicho despido devino en injusto, como se reconoce en la carta de terminación del vínculo laboral con la actora, con el pago de la indemnización legal correspondiente, como se acreditó en el proceso, sin que ello pruebe que la desvinculación de la actora tuviere un móvil discriminatorio en razón de su estado de lactancia.

Por todo lo anterior, se confirmará en su integridad la sentencia de primer grado, sin condena en costas en esta instancia al ser la consulta un trámite oficioso

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, que se conoce en consulta, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, según lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

(Sin firma por ausencia justificada)

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA