

**CONTRATOS POR OBRA O LABOR - Su vigencia depende de la culminación de la obra o la tarea contratada.**

**CONTRATOS POR OBRA O LABOR – Se debe determinar con claridad y especificidad la obra o labor contratada o que indiscutiblemente se desprenda la naturaleza de la labor tal temporalidad.**

**CONTRATO DE OBRA O LABOR Y EL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR MATERNIDAD – Protección intermedia: en los eventos de trabajadoras embarazadas o lactantes, cuyas vinculaciones se extinguen por terminación de la obra o labor contratada, se deben pagar salarios y prestaciones durante el embarazo y por el término de la licencia de maternidad, con independencia del momento en el cual termina la obra o labor.**

**CONTRATO DE OBRA O LABOR Y EL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR MATERNIDAD – Cuando el despido se ocasiona en los últimos tres meses de lactancia, la carga de probar que este se dio con ocasión al período de lactancia le corresponde a la trabajadora.**

**CONTRATOS POR OBRA O LABOR – Terminación de la obra o la labor contratada: justa causa de terminación del contrato de trabajo.**

**CONTRATOS POR OBRA O LABOR – Terminación del contrato de trabajo con justa causa: al haberse acreditado que la terminación del contrato fue en razón de la culminación de la obra contratada, cuando ya había finalizado la licencia de maternidad, lo cual constituye causa legal, no hay lugar a indemnización.**

(...) en el contrato de trabajo suscrito por la demandante y la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. se especificó que el tipo de contrato fue por obra o labor contratada (...) misma que se encontraba supeditada a la vigencia de los contratos comerciales suscritos entre la empresa se servicios temporales y la empresa usuaria, cuyo objeto social de la empresa usuaria era la compra, venta, almacenamiento y distribución de medicamentos, el cual se encontraba acorde a las labores que realizaba la demandante (...)

(...) la obra o labor para la que fue contratada la demandante realmente fue determinada de forma clara y concreta, (...) el contrato de trabajo con la actora feneció el 4 de agosto de 2018, vínculo que fue extendido en virtud del fuero por estabilidad laboral reforzada por maternidad (...) sin que por ello haya existido un contrato de trabajo a término indefinido (...)

(...) la empresa dio por terminado el contrato en virtud de la terminación de la obra o labor; (...) no obstante, para ese momento la actora se encontraba en embarazo, por lo que el contrato debió extenderse en virtud del fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad, en consecuencia, se acreditó que el contrato de trabajo terminó en virtud de la culminación de la obra o labor contratada, más no se probó que el mismo feneció en virtud del período de lactancia en el que se encontraba la actora (...)

(...) la obra para la cual fue contratada la actora finalizó el 5 de enero de 2018, data para la cual se encontraba en estado de embarazo, (...) por lo que gozaba de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, en consecuencia, el contrato de obra o labor debió extenderse hasta al menos el término de la licencia de maternidad, tal como sucedió en el presente asunto, (...) el 4 de agosto de 2018 finalizó la licencia de maternidad, data en la cual se dio por terminado el contrato de trabajo por obra o labor (...) si bien hubo una extensión del contrato de trabajo, la misma se dio con ocasión de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, sin que ello signifique que el contrato de trabajo no finalizó en razón a la causa legal prevista en el literal d del artículo 61 del C.S.T., por lo que no le asiste razón a la apoderada judicial de la parte demandante al aducir que el contrato de trabajo terminó sin justa causa y en consecuencia el pago de la indemnización correspondiente, pues el mismo terminó en razón a una causa legal (...)

---

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**RAMA JUDICIAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE PASTO**

**SALA LABORAL**

**JUZGAMIENTO**

**MAGISTRADO PONENTE:**

**DR. JUAN CARLOS MUÑOZ**

**Ordinario Laboral No. 523563105001-2019-00168-01 (570)**

En San Juan de Pasto, a los once (11) días del mes de diciembre de dos mil veinticuatro (2024) siendo el día y la hora señalados previamente, los Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, **JUAN CARLOS MUÑOZ** quien actúa como ponente, **PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA** y **LUIS EDUARDO ÁNGEL ALFARO**, profieren decisión de fondo dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL** instaurado por **DEYSI JHOANA ERIRA ANDRADE** contra **DROSERVICIO LTDA, DIEGO ANDRÉS LONDOÑO GRAJALES**, en calidad de **socio de DROSERVICIO LTDA, S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S.** y **GIOVANNA DÍAZ GIL**, en calidad de **socia de S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S.**, acto para el cual las partes se encuentran debidamente notificadas.

El suscrito Magistrado Sustanciador, presenta a consideración de la Sala el respectivo proyecto de fallo, el que después de ser discutido es aprobado, por ello obrando de conformidad con las previsiones del artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se dicta la siguiente **SENTENCIA**

#### **I. ANTECEDENTES**

**DEYSI JHOANA ERIRA ANDRADE**, a través de apoderada judicial, instauró demanda ordinaria Laboral en contra de **DROSERVICIO LTDA, DIEGO ANDRÉS LONDOÑO GRAJALES**, en calidad de **socio de DROSERVICIO LTDA, S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S.** y **GIOVANNA DÍAZ GIL**, en calidad de **socia de S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S.**, para que el juzgado de conocimiento en sentencia de mérito que haga tránsito a cosa juzgada material, declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 4 de agosto de 2018. Que se declare la ineficacia del despido en virtud del fuero de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de lactancia. En consecuencia, se ordene a los demandados a reintegrar a la demandante a un cargo de igual o superior jerarquía en relación al que venía desempeñando, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a Seguridad Social Integral desde la fecha de terminación de la relación laboral hasta que se produzca el reintegro, así mismo se condene al pago de las indemnizaciones por no pago oportuno de los intereses a las cesantías y por la no consignación de las cesantías en un fondo, junto con las costas del proceso. En el acápite de pretensiones subsidiarias solicitó se declare que el vínculo laboral terminó de forma unilateral y sin justa causa por el empleador, en consecuencia, se condene a la parte pasiva de la litis al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, junto con las costas del proceso.

Fundamentó sus pretensiones en que el 11 de mayo de 2016 fue vinculada a través de un contrato de trabajo por obra o labor por la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A.S. y fue enviada como trabajadora en misión a la empresa usuaria Droservicio Ltda, vínculo por virtud del cual desempeñó el cargo de auxiliar de regente de farmacia en el dispensario médico del Batallón de Caballería No. 3 General José María Cabal del Ejército Nacional en Ipiales (N). Que ejecutó las funciones consistentes en recepción y revisión de medicamentos que ingresaban al dispensario del

Batallón, determinar las necesidades diarias de medicamentos y productos para realizar la solicitud de compra, otorgar información sobre el uso de medicamentos y productos, realizar el inventario de medicamentos, entre otras. Que desarrolló sus labores de forma personal y bajo la continua subordinación del empleador. Que en mayo de 2017 se enteró que se encontraba en estado de gestación, situación que fue comunicada a su empleador. Que el 31 de marzo de 2018 nació su hijo José Daniel Vivas y comenzó la licencia de maternidad, por lo que una vez terminada retornó a sus labores como auxiliar de regente de farmacia en el dispensario médico del Batallón de Caballería No. 3 General José María Cabal de Ipiales (N). Que la empresa S&A Servicios y Asesorías S.A.S. le informó que en el Ejército Nacional no se admitían trabajadores con hijos menores, en conjunto a que no se le podían otorgar los descansos obligatorios para alimentar a su hijo en razón del horario laboral en horas nocturnas. Que el 4 de agosto de 2018 la empresa S&A Servicios y Asesorías S.A.S. dio por terminado el contrato de trabajo informándole que la labor para la cual había sido contratada como trabajadora en misión para la empresa Droservicio Ltda había culminado. Que S&A Servicios y Asesorías S.A.S. le consignó la suma de \$215.542 por concepto de liquidación de prestaciones sociales. Que en octubre y noviembre de 2018 radicó derecho de petición en el que reclamó sus derechos laborales ante el Ministerio de Defensa Nacional – Ejército Nacional; no obstante, le manifestaron que en el manual de funciones y competencias de 2015 no existía el cargo de auxiliar de farmacia, pues dicho cargo era asignado a la dirección general de sanidad militar, destacando que para mayo de 2016 estaba vigente un contrato de arrendamiento con la empresa Droservicio Ltda. Que en marzo de 2019 radicó derecho de petición ante Droservicio solicitando la copia de los contratos de trabajo, liquidaciones y otros documentos; sin embargo, no recibió respuesta.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ipiales (N) mediante auto calendarado del 1 de agosto de 2019, admitió la demanda, ordenó su notificación a los demandados y concedió amparo de pobreza a la incoante de la acción (Fls. 85-86 Pdf 01).

Los demandados **S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S.** y **GIOVANA DÍAZ GIL**, a través de apoderada judicial contestaron la demanda, oponiéndose a las pretensiones incoadas por la demandante, pues señalaron que si bien el 11 de mayo de 2016 la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. suscribió un contrato de trabajo por obra o labor con la demandante, para enviarla como trabajadora en misión a la empresa usuaria DROSERVICIO LTDA en el cargo de auxiliar de farmacia, lo cierto es que la ampliación de dicho contrato obedeció al estado de gestación anunciado por la actora en mayo de 2017. Así mismo, indicó que S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. nunca le manifestó a la demandante que no se admitían trabajadoras en misión con hijos, por lo que la causa de retiro no se dio con ocasión del período de lactancia, contrario a ello, el 4 de agosto de 2018 se dio por terminado el vínculo laboral en razón de que la obra o labor para la que fue contratada la demandante finalizó desde mayo de 2017; sin embargo, en esa fecha no se pudo terminar el contrato en virtud del estado de gestación de la actora y posterior licencia de maternidad, por tanto, liquidó las prestaciones sociales por valor de \$1.972.644 y \$215.524 en relación con las horas de lactancia. Por último, mencionó que la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. nunca tuvo una relación

contractual con el Batallón de Caballería No. 3 General José María Cabal de Ipiales (N). En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó “FALTA DE LITISCONSORCIO POR PASIVA”, “PRESCRIPCIÓN”, “INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES PRETENDIDAS”, “PAGO”, “COBRO DE LO NO DEBIDO”, “BUENA FE” y la “GENÉRICA” (Fls. 107-116 Pdf 01).

El Juzgado de Conocimiento, ante la no comparecencia de los demandados DROSERVICIO LTDA y DIEGO ANDRES LONDOÑO GRAJALES, mediante auto del 5 de marzo de 2020 les designó curadora ad litem para que represente sus intereses y ordenó su emplazamiento (Fl. 218 Pdf 01).

La curadora ad litem de los demandados DROSERVICIO LTDA y DIEGO ANDRES LONDOÑO GRAJALES presentó contestación a la demanda señalando que no le constan los hechos, por lo que se atiende a lo que resulte probado en el proceso. En su defensa propuso las excepciones de mérito de “PRESCRIPCIÓN” y la “INNOMINADA” (Fls. 5-8 Pdf 04).

El Juzgado de Primer Grado el 2 de junio de 2023, llevó a cabo la audiencia obligatoria que trata el artículo 77 del C. P. del T. y de la S.S., acto procesal en el que se declaró fracasada la conciliación ante la falta de ánimo de los demandados S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S., DROSERVICIO LTDA y GIOVANA DÍAZ GIL. En la etapa de fijación del litigio se tuvieron como ciertos algunos hechos aceptados por la demandada S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. y se estableció el problema jurídico a resolver. Finalmente, se realizó el correspondiente decreto de pruebas solicitadas por las partes (Pdf 25).

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ipiales (N) el día 7 de noviembre de 2023, se constituyó en audiencia de trámite y juzgamiento, y una vez recaudado el material probatorio y clausurado el debate del mismo, declaró probadas las excepciones de mérito denominadas “INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES PRETENDIDAS” y “COBRO DE LO NO DEBIDO”, formuladas por la demandada S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. En consecuencia, absolvió a los demandados de todas las pretensiones incoadas en la demanda y se abstuvo de condenar en costas a la parte activa de la litis al habersele concedido amparo de pobreza (Pdf 29).

En síntesis la Juez A Quo, señaló que de conformidad con las pruebas aportadas al proceso se acreditó que entre la demandante y la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. existió un contrato de trabajo por obra o labor, por virtud del cual fue enviada como trabajadora en misión a la empresa DROSERVICIO LTDA; no obstante, destacó que para que la empresa de servicios temporales funja como una simple intermediaria, a la demandante le correspondía probar que no hubo un contrato civil entre S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. y DROSERVICIO LTDA, lo que no ocurrió. Así mismo, mencionó que la demandante no aportó ninguna prueba que permita acreditar que el despido obedeció al estado de lactancia, contrario a ello, la terminación del contrato fue en razón de la culminación de la obra contratada entre S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. y DROSERVICIO LTDA, esto es, cuando ya había finalizado la licencia de maternidad, en consecuencia, la demandante no se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, por lo que concluyó que el contrato de trabajo terminó en razón a una causa legal.

## **RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE**

En síntesis, la apoderada de la actora señaló que la sentencia de primera instancia no realizó una valoración probatoria integral de las pruebas documentales que se aportaron al proceso, en conjunto a que no se le dio un enfoque de género, pues la demandante se encontraba en estado de lactancia y es madre soltera. Así mismo, mencionó que el contrato de trabajo nunca se amplió, sino que hubo un solo contrato dadas las actividades y funciones que realizó la demandante, por lo que a su juicio en realidad existió un contrato de trabajo a término indefinido, resaltando que ello se acredita con la carta de terminación remitida por S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. en la que se adujo como causal de terminación del contrato laboral la culminación de la obra para la cual fue contratada la actora, reiterando que en ningún momento se mencionó que el contrato se había ampliado, de manera que se encuentra probado la existencia de un solo contrato de trabajo. Por otra parte, indicó que la actora se encontraba amparada bajo el fuero de la estabilidad laboral reforzada, pues para el momento de la terminación el contrato de trabajo la demandante se encontraba en período de lactancia, mismo que sería hasta los 6 meses; no obstante, el niño nació con problemas de desnutrición, por lo que el período de lactancia sería hasta los dos años, resaltando que de conformidad con la liquidación que le efectuaron a la actora, se le liquidaron las horas de lactancia por valor de \$215.542, lo que deja en evidencia que el contrato de trabajo terminó porque no se le podía otorgar las horas de lactancia, en razón de ello fueron liquidadas; sin embargo, era necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo o del Juez Laboral para la terminación del contrato. Por último, indicó que es necesario que haya un pronunciamiento respecto de la pretensión subsidiaria que corresponde a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, pues no existe prueba que el contrato se amplió, en consecuencia, tampoco existe una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

## **II. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

El recurso interpuesto fue admitido por esta Corporación y en cumplimiento de lo consagrado en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se corrió traslado a las partes por el término allí previsto para que formulen sus alegatos; sin embargo, no se presentaron.

Mediante auto del 27 de agosto de 2024 esta Corporación requirió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ipiales (N) para que allegue el emplazamiento del demandado Diego Andrés Londoño Grajales, con el propósito de establecer si se dio cumplimiento a lo previsto en el artículo 108 del C.G.P.

Con providencia del 19 de noviembre de 2024, se dispuso poner en conocimiento del demandado Diego Andrés Londoño Grajales, de conformidad con la Ley 2213 de 2022, en concordancia con los artículos 291 y 292 del C.G.P., la nulidad por indebida notificación que avizoró esta Sala para que dentro del término de tres (3) días la alegara de conformidad con el artículo 137 del C.G.P., o por el contrario transcurrido ese tiempo se declarara saneada, ello por cuanto no se realizó el emplazamiento en debida forma de conformidad con lo previsto en el artículo 108 del C.G.P. o con el Decreto 806 de 2020 (Pdf 13 Cuaderno Segunda Instancia).

Finalmente, a través de auto del 2 de diciembre de 2024, al no haberse alegado la eventual nulidad por indebida notificación del demandado Diego Andrés Londoño Grajales, se declaró saneada (Pdf 17 Cuaderno Segunda Instancia).

Surtido el trámite en segunda instancia, al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, la Sala entra a decidir, previas las siguientes:

## **CONSIDERACIONES**

### **PROBLEMAS JURÍDICOS**

En virtud de los argumentos expuestos en el recurso de alzada y considerando que el estudio del plenario en la segunda instancia se limita única y exclusivamente a los puntos de censura enrostrados por la parte apelante al proveído impugnado, según lo dispone el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., le corresponde a esta Sala de Decisión determinar i) si entre S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS y la demandante existió un contrato de trabajo por obra o labor desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 4 de agosto de 2018 o si por el contrario se acreditó la existencia de un contrato a término indefinido; ii) determinar si la demandante se encontraba amparada bajo el fuero de la estabilidad laboral reforzada por maternidad, en caso afirmativo establecer si hay lugar al reintegro junto con el pago de salarios y prestaciones sociales y en caso negativo iii) establecer si el contrato de trabajo terminó de forma unilateral y sin justa causa por el empleador.

### **SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS PLANTEADOS**

El Juzgado de Primera Instancia en la parte considerativa de la sentencia señaló que entre la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. y la demandante existió un contrato de trabajo por obra o labor desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 4 de agosto de 2018; no obstante, la apoderada judicial de la parte demandante señaló que lo que realmente existió fue un contrato de trabajo a término indefinido en los extremos temporales indicados, ello en virtud de las actividades y funciones que realizaba la demandante, en conjunto a que no existe prueba de la ampliación del vínculo laboral.

Al respecto se debe recordar que el artículo 45 del C.S.T. establece la clasificación de los contratos de trabajo de acuerdo con el término de duración, entre los que se encuentran los contratos laborales por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada así:

*“ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”*

En virtud de lo anterior, la característica principal del contrato por obra o labor es que su vigencia depende de la culminación de la obra o la tarea contratada, aunado a ello dicho contrato puede ser verbal o escrito y no requiere preaviso para su terminación.

Así mismo, nuestro Órgano de Cierre en sentencia SL4936-2021 rad. 73894 ha señalado que en los contratos por obra o labor se debe determinar con claridad y especificidad la obra o labor contratada o que indiscutiblemente se desprenda la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario se entiende de manera residual, que su duración es indefinida, tal y como lo refiere el numeral 1° del artículo 47 del C.S.T., postura que también fue mencionada en sentencia SL2600-2018 así:

*“Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado.”*

En razón de lo anterior, el juez debe precisar en cada caso si en el contrato por obra o labor se identifica plenamente la obra o labor contratada para que tenga plena validez, de lo contrario el contrato se entendería a término indefinido.

Dentro del caso sub examine, se observa que el 11 de mayo de 2016 la demandante suscribió con la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. un contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada, estableciendo que la labor contratada era auxiliar de farmacia, fijando un salario de \$907.545, definiendo como fecha de ingreso el 11 de mayo de 2016 y determinando que la empresa usuaria donde debía prestar el servicio era Droservicio Ltda. En este punto, es preciso traer a colación la cláusula segunda del contrato de trabajo que establece:

*“CLÁUSULA SEGUNDA. DURACIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato tendrá vigencia por el tiempo requerido para la realización de la obra o labor estipulada conforme a las necesidades de la empresa usuaria, todo de acuerdo a lo previsto en el artículo 45 del C.S.T. Subrogado por el Art. 3 de la ley 50 de 1990 y en concordancia con el artículo 77 de la ley 50 de 1990. En todo caso la duración de este contrato será el requerido para la prestación del servicio contratado por la empresa usuaria donde el COLABORADOR EN MISION ejecutará la labor. En consecuencia, éste contrato terminará por causa legal en el momento en que la Empresa Usuaria comunique a S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado el COLABORADOR EN MISIÓN, sin previo aviso, indemnización o autorización alguna en los términos del artículo 5 literal d) de la ley 50 de 1990.”* (Fls. 43-44 Pdf 01 y 2-3 Pdf 27).

Así mismo, dicho contrato en el acápite denominado duración determinó *“El requerido para la realización de la obra o labor particular contratada; o hasta cuando el empleador así lo determine por justa causa por el término del contrato comercial suscrito entre la empresa usuario y la empresa temporal”* (Fls. 43-44 Pdf 01 y 2-3 Pdf 27).

Ahora bien, dentro del plenario también se encontraron los contratos de prestación de servicios temporales de colaboración suscritos entre las empresas DROSERVICIOS LTDA y S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S., así:

1. Contrato de prestación de servicios temporales de colaboración No. 11617-2016 suscrito el 6 de enero de 2016 entre DROSERVICIO LTDA y S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. (EST), cuyo objeto fue prestar el servicio de colaboración temporal a través del envío de trabajadores en misión de conformidad con el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y se estableció un término de duración de 12 meses (Fls. 130-137 Pdf 01).
2. Contrato de prestación de servicios temporales de colaboración No. 11749-2017 suscrito el 6 de enero de 2017 entre DROSERVICIO LTDA y S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. (EST), cuyo objeto fue prestar el servicio de colaboración temporal a través del envío de trabajadores en misión de conformidad con el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y se estableció un término de duración de 12 meses (Fls. 138-144 Pdf 01).

De igual manera en el certificado de existencia y representación legal de la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. se encuentra su objeto social principal que es contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios, para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (Fls. 35-42 Pdf 01).

En el mismo sentido, se observa que en el certificado de existencia y representación legal de la empresa DROSERVICIO LTDA se encuentra su objeto social que es la compra, venta, almacenamiento, distribución de medicamentos, productos farmacéuticos, hospitalarios, productos naturales, fisioterapéuticos, homeopáticos, suplementos dietarios y cosméticos, productos del reino vegetal y reino animal (Fls. 19-34 Pdf 01).

En virtud de lo anterior, se avizora que en el contrato de trabajo suscrito por la demandante y la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. se especificó que el tipo de contrato fue por obra o labor contratada, determinando que la labor que desempeñaría la trabajadora era auxiliar de farmacia en la empresa DROSERVICIO LTDA, fijando su duración por el término requerido para la realización de la obra o labor estipulada, misma que se encontraba supeditada a la vigencia de los contratos comerciales suscritos entre la empresa de servicios temporales (S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.) y la empresa usuaria (DROSERVICIO LTDA), cuyo objeto social de la empresa usuaria era la compra, venta, almacenamiento y distribución de medicamentos, el cual se encontraba acorde a las labores que realizaba la demandante que era dispensar medicamentos en el Batallón del Ejército de Ipiales, hacer la recepción técnica de medicamentos, facturación, entre otros, tal como lo señaló en diligencia de interrogatorio de parte.

En ese orden de ideas, para la Sala es evidente que la obra o labor para la que fue contratada la demandante realmente fue determinada de forma clara y concreta, misma que se encontraba supeditada o ligada a la ejecución de los contratos comerciales suscritos entre S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. y DROSERVICIO LTDA, debiéndose recordar que el primero tenía una vigencia desde el 6 de enero de 2016 hasta el 5 de enero de 2017 y el segundo desde el 6 de enero de 2017 hasta el 5 de enero de 2018; no obstante, como la demandante fue contratada el 11 de mayo de 2016,

el término de la obra se extendió hasta al menos el 5 de enero de 2018, fecha en la que finalizó la contratación entre S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. y DROSERVICIO LTDA; no obstante, el contrato de trabajo con la actora feneció el 4 de agosto de 2018 (Fl. 54 Pdf 01), vínculo que fue extendido en virtud del fuero por estabilidad laboral reforzada por maternidad del que gozaba la demandante en esa data -5 de enero de 2018- como se analizará más adelante, sin que por ello haya existido un contrato de trabajo a término indefinido como lo aduce la apoderada judicial de la parte demandante en el recurso de apelación, pues su argumento central para definir que se suscitó un contrato a término indefinido corresponde a las funciones que realizaba la demandante y a que nunca se le mencionó la ampliación del contrato de trabajo, situaciones que no cambian la modalidad contractual por la que fue contratada la actora, más aún cuando la extensión del vínculo laboral se dio con ocasión de la garantía a la estabilidad en el empleo que gozaba la demandante por encontrarse amparada por el fuero de maternidad, adicionalmente se debe precisar que la demandada S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS en el escrito de contestación de la demanda aceptó que con la demandante existió un contrato de obra o labor desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 4 de agosto de 2018 (Fls. 107-116 Pdf 01), lo que constituye confesión por apoderado judicial en virtud del artículo 193 del C.G.P. aplicable por analogía al procedimiento laboral por el artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., en consecuencia, se adicionará la decisión de primera instancia al verificarse la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 4 de agosto de 2018 entre S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS y la demandante, dando aplicación al artículo 287 del C.G.P.

## **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE MATERNIDAD**

Sea lo primero señalar que la Juez de Primera Instancia señaló que dentro del plenario no se aportó ninguna prueba que acredite que la terminación del contrato de trabajo se dio con ocasión al período de lactancia en el que se encontraba la demandante, por lo que concluyó que la actora no gozaba de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, decisión a la que se opuso la apoderada judicial de la parte demandante pues a su juicio la terminación del contrato se dio en virtud del período de lactancia en el que se encontraba la demandante.

Para resolver lo pertinente resulta necesario remitimos a los artículos 235-A y 236 del C.S.T., normas que establecen la protección a la maternidad y la licencia en la época de parto así:

***“ARTICULO <235-A>. PROTECCION A LA MATERNIDAD. <Artículo adicionado por el artículo 33 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La Maternidad gozará de la protección especial del Estado.***

***ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO. Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021. El nuevo texto es el siguiente.***

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

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) **Licencia de maternidad preparto.** Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) **Licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

**PARÁGRAFO 1o.** De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente.”

En ese sentido, el legislador en el artículo 239 del C.S.T., estableció una prohibición de despido para las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o se encuentren dentro de las 18 semanas posteriores al parto, pues en este período se presume que el despido se efectuó por motivo del embarazo o lactancia, norma que a su tenor establece:

**“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO.** <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral **CONDICIONALMENTE** exequible> Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

(...)"

Ahora bien, nuestro Órgano de Cierre en la sentencia SL1319-2018 rad. 51585, explicó la forma de interpretación del numeral 2° del artículo 239 del C.S.T. así:

*“Con respecto a la presunción del numeral 2° del artículo 239 del CST, bajo la cual se entiende que el despido se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar en el periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin que medie autorización de la autoridad administrativa del trabajo, la Corte, entre otras, en la sentencia SL4280-2017, señaló:*

*Tal distinción sirve para dejar claro que la mentada protección obra en favor de la trabajadora lactante con el objeto de garantizar la estabilidad y continuidad del vínculo laboral que le ata al empleador durante el semestre siguiente al parto, de modo que no puede afectarse su ejecución durante tal período por el mero estado o condición de trabajadora lactante, pues de ocurrir ello el despido no puede producir ningún efecto, esto es, la declaración judicial de tal móvil censurable y perverso dará derecho a la trabajadora para ser restituida al mismo estado en que se hallaría si no hubiese existido el acto del despido, siguiendo así las voces del artículo 1746 del Código Civil colombiano.*

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

*Ahora bien, corresponde precisar que, con motivo del embarazo, la ley prevé la protección laboral de estabilidad en el trabajo, y también derivada del sistema de seguridad social integral, para mantener los ingresos de la madre durante el tiempo que permanezca sin acudir a realizar sus labores por ese motivo. En el primer caso, al que ya se ha hecho referencia, el legislador limita la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo de estas trabajadoras al periodo del embarazo y la lactancia hasta seis meses después del parto, término en el que se presume que la desvinculación obedece a la maternidad, con la salvedad que durante los tres primeros meses la presunción opera en favor de la trabajadora.*

*Cosa diferente acontece con la protección prevista en el artículo 236 del CST, hoy a cargo del sistema de seguridad social por virtud de la subrogación del empleador (Ley 100 de 1993), que consiste en el pago de un descanso remunerado, que para la época de los hechos era de 12 semanas y que actualmente es de 18 (Ley 1822 de 2017); las cuales se contabilizan en la época del parto, que se conoce como licencia de maternidad. Lo anterior permite inferir que el periodo al que corresponda la licencia de maternidad no es un factor preciso para aplicar la presunción prevista en el numeral 2° del artículo 239 del CST, para los tres meses posteriores al parto, sin que ello tome ilusoria la protección.”* (Subrayas fuera del texto).

Así mismo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4280-2017 rad. 49165, también indicó que cuando el despido se ocasiona en los últimos tres meses de lactancia, la carga de probar que el despido se dio con ocasión al periodo de lactancia le corresponde a la trabajadora así:

*“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 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 pregona 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.”*  
(Subrayas fuera del texto).

De conformidad con las anteriores citas, es claro que cuando una trabajadora se encuentra en estado de embarazo o lactancia goza del fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad, por lo que opera la presunción prevista en el numeral 2° del artículo 239 del CST, norma que establece que cuando se efectúa el despido de la trabajadora en el período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, se presume que el mismo se efectuó por motivo del embarazo o lactancia y obedece a un acto discriminatorio, por lo que le corresponde al empleador acreditar que el despido se dio en virtud de una de las justas causas establecidas en los artículos 62 y 63 del CST, debiendo además agotar el procedimiento previsto en el artículo 240 del CST, de lo contrario el despido no produce ningún efecto; no obstante, en el segundo trimestre posterior al parto, si bien permanece vigente la protección a la trabajadora lactante, la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido, esto es, que el mismo obedeció al período de embarazo o lactancia, le corresponde a la trabajadora en virtud del artículo 167 del C.G.P., aplicable por analogía al procedimiento laboral en razón del artículo 145 del C.P.T. y de la S.S.

Descendiendo al caso sub examine, se tiene que el hijo de la demandante nació el 31 de marzo de 2018, ello de acuerdo con el registro civil de nacimiento visible a folio 53 del pdf 01, por lo que a la fecha de la terminación del contrato, esto es, el 4 de agosto de 2018 (Fl. 54 Pdf 01), la demandante se encontraba en los últimos 3 meses posteriores al parto, por lo que le correspondía acreditar que el despido se dio con ocasión del período de lactancia en virtud del artículo 167 del C.G.P., aplicable por analogía al procedimiento laboral por el artículo 145 del C.P.T. y de la S.S.

Ahora bien, para resolver lo pertinente la Sala cuenta con las siguientes pruebas documentales:

1. Carta de terminación del contrato por obra o labor dirigida por parte de S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS a la Sra. DEISY JOHANA ERIRA ANDRADE, fechada del 3 de agosto de 2018, en la que se le indicó lo siguiente *“En atención a que la labor para la que fue contratado (a) como trabajador en misión por S&A Servicios y Asesorías SAS, para la empresa usuaria Droservicio Ltda., culminó, muy comedidamente me permito informarle que el contrato laboral*

suscrito el pasado 11/05/2016 termina a la última hora hábil del día 04/08/2018” (Fl. 54 Pdf 01).

2. Desprendible de nómina del período comprendido entre el 1/08/2018 hasta el 04/08/2018 en el que se le liquidan a la actora los conceptos de hora ordinaria, licencia de maternidad y lactancia por valor de \$290.219 (Fl. 55 Pdf 01).

Respecto de la prueba testimonial, la testigo ANGELITA ROCIO HERNANDEZ UNIGARRO, convocada por la parte demandante, manifestó que la actora trabajaba como regente de farmacia en el Batallón; no obstante, tenía contrato con una empresa intermediaba que contrataba con ese Batallón. Mencionó que cuando la demandante terminó la licencia de maternidad e iba a reintegrarse a laborar, la jefe Mayerly le dijo que no podía regresar debido a su condición de madre, resaltando que no tenía garantías respecto al período de lactancia. Aseveró que no conoció directamente acerca de una persona de la empresa que no le haya otorgado las garantías a la demandante o que le haya puesto un obstáculo en virtud del período de lactancia. Mencionó que lo que conoce se lo comentó la demandante, resaltando que nunca fue al Batallón a observar las funciones que realizaba la actora, por lo que su afirmación no logra formar el convencimiento del operador judicial, toda vez, que su conocimiento de lo narrado al respecto provino de comentarios efectuados por la misma demandante, situación que hace que se convierta en un testigo de oídas y no presencial de los hechos, lo cual le resta credibilidad.

En interrogatorio de parte cumplido con la demandante manifestó que cuando finalizó su licencia de maternidad y se iba a reintegrar a laborar, la jefe Mayerly Caicedo le indicó que debía esperar porque aún no le notificaban el día que tenía que volver a laborar, posteriormente le mencionó que la empresa ya no la iba a aceptar para trabajar porque tenía un hijo o en caso de aceptarla no le iban a otorgar las horas de lactancia, así como tampoco tendría flexibilidad para los turnos nocturnos. Mencionó que de la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORIAS le manifestaron que no podía seguir laborando en razón del período de lactancia, resaltando que cuando realizó una llamada telefónica a dicha empresa para manifestarles que se encontraba en período de lactancia, le dijeron que solo cumplían órdenes.

Finalmente, se advierte que el Juzgado Cognoscente resolvió prescindir de los testimonios de las señoras Alejandra Eira Andrade y Martha Isabel López Villota, convocadas por la parte actora en razón de que no comparecieron a la audiencia, por tanto, no se practicaron más pruebas testimoniales.

Así las cosas, analizado con rigor el acervo probatorio tanto la documental como testimonial, que la Sala se permitió exponer en extenso, se concluye, sin dubitación alguna, que la demandante no logró demostrar que la terminación del contrato de trabajo se dio con ocasión del período de lactancia en el que se encontraba, pues nótese que la única testigo convocada por la parte demandante, es una testigo de oídas y no le consta dicha situación directamente, pues todo lo que conoce fue por comentarios de la demandante; así mismo, si bien la actora indicó que el despido se dio con ocasión del período de lactancia, lo cierto es que es un principio universal de derecho que no le es dable a las partes crearse su propia prueba, por lo que su dicho no puede ser tenido en cuenta para acreditar tal

situación, por tanto, no cumplió con la carga probatoria que le correspondía en virtud del artículo 167 del C.G.P. aplicable al procedimiento laboral por el artículo 145 del C.P.T. y de la S.S.,

Ahora bien, con la carta de terminación del contrato visible a folio 54 del pdf 01, se observa que la empresa dio por terminado el contrato en virtud de la terminación de la obra o labor, es decir, la culminación de los contratos comerciales suscritos entre las empresas S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS y DROSERVICIO LTDA, lo que se corrobora con los contratos de prestación de servicios de colaboración aportados a folios 130 a 137 del pdf 01 y 138 a 144 del pdf 01, pues con estos documentos se observa que las empresas tuvieron una relación contractual desde el 6 de enero de 2016 hasta el 5 de enero de 2018, data en la que finalizó el contrato; no obstante, para ese momento la actora se encontraba en embarazo, por lo que el contrato debió extenderse en virtud del fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad como se analizará más adelante, en consecuencia, se acreditó que el contrato de trabajo terminó en virtud de la culminación de la obra o labor contratada, más no se probó que el mismo feneció en virtud del período de lactancia en el que se encontraba la actora, por lo que la decisión de primera instancia al respecto será confirmada.

### **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA**

El artículo 64 del C.S.T. establece que la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador da lugar al pago de la correspondiente indemnización; no obstante, la demandada S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS en el escrito de contestación de la demanda indicó que el contrato de trabajo suscrito con la demandante terminó en razón de la terminación de la obra o la labor contratada, misma que se encuentra consagrada como una causa legal de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el numeral d del artículo 61 del C.S.T.

Así mismo, se debe recordar que nuestro Órgano de Cierre en la sentencia SL1052 de 2022 indicó que el contrato por obra o labor está sujeto a la consecución de un resultado determinado, sin que pueda perpetuarse en el tiempo así:

*“En efecto, de acuerdo con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo las partes están habilitadas para suscribir un contrato de trabajo por «el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada». De ahí que su duración queda sujeta a la consecución de un resultado determinado, «impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido» (CSJ SL2176-2017); sin embargo, en ningún caso, el término de este tipo de acuerdos puede depender llanamente de la voluntad o capricho del empleador, sino que deberá tenerse en cuenta la esencia misma del servicio prestado, porque de lo contrario, su finalización se tomaría sin justa causa.*

(...)

*En ese contexto, la consecuencia de la previsión que otorgó libre discrecionalidad al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo por la duración de una obra o labor determinada cuando esta no esté justificada, no puede ser otra que la del despido sin justa causa (sic), pues en este tipo de contratos en comento su vigencia no puede depender del mero «capricho» del empleador, porque ello constituye una grave transgresión a los derechos laborales del trabajador.”*

(Subraya la Sala).

En la misma línea, la sentencia SL4791-2015, señaló que las trabajadoras vinculadas mediante contrato a término fijo y que gocen del fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad, el mismo debe extenderse de manera irrestricta durante el período de embarazo y licencia de maternidad así:

*“Lo anterior, porque aun cuando la expiración del término pactado en los contratos a término fijo no constituye una causa de despido, sino un modo de terminación del mismo -conforme quedó visto en líneas anteriores-, lo cierto es que de esas dos situaciones, converge una misma consecuencia, cual es, que la trabajadora queda cesante, circunstancia cuya ocurrencia es la que precisamente se pretende evitar, en aras de un efectivo amparo de la trabajadora y de aquél que está por nacer.*

*Así, no solo la madre será protegida por el hecho objetivo de carácter biológico que es la gestación, en la medida que se le garantiza la permanencia en el trabajo y el efectivo acceso a la salud, sino que el recién nacido también se beneficiará de éste último, así como de los óptimos cuidados que requiere en su primera etapa de la vida, los cuales provienen de su progenitora, quien para tal efecto, estará en uso de la licencia de maternidad. Lo anterior por cuanto el bienestar de estos dos sujetos especiales de protección, depende no solo de las condiciones que anteceden al nacimiento, sino del mismo alumbramiento y el lapso inmediatamente posterior a éste.*

*De lo dicho, no puede predicarse la afectación del tipo de contrato laboral pactado a término fijo que legalmente se encuentra establecido en la legislación laboral colombiana, pues más allá de desvirtuar su límite en el tiempo, por demás acordado previamente por las partes, lo reafirma; solo que, en respeto al fuero de maternidad, éste habrá de extenderse de manera irrestricta durante el período de embarazo y la licencia de maternidad que, en cada caso en particular se contabilizará conforme lo contempla el art. 236 del CST, modificado por el art. 1° de la L. 1468/2011. Luego de lo cual, la vinculación laboral podrá no ser renovada al vencimiento del período aludido, sin ningún tipo de formalidad adicional, siempre y cuando el empleador ratifique la decisión que en tal sentido adopte, con los 30 días de antelación que contempla la ley.” (Subrayas de la Sala).*

La anterior posición también aplica para los contratos por obra o labor, pues así fue reseñado por nuestro Órgano de Cierre en sentencia SL3282-2018 rad. 62065 así:

*Así, si las partes habían previsto que la terminación del vínculo podría darse cuando la empresa usuaria comunicara a SERVICOL S.A. la finalización de la obra o labor para la cual fue contratada en misión, que fue precisamente lo que sucedió cuando las empresas acordaron, de común acuerdo, liquidar el contrato de obra suscrito, de ninguna manera es dable afirmar que la recurrente fue despedida por su empleadora, pues conforme lo estableció el Tribunal, es claro que la «obra o labor determinada» para la cual había sido empleada la demandante, estaba ligada a la vigencia del Contrato n.º 016 de 2006, de manera que terminado este último, por su liquidación de mutuo acuerdo, era razonable asumir que la referida obra o labor había culminado y que, por esa misma circunstancia, expiraba el contrato de trabajo de la impugnante.*

*En los referidos términos, no se encuentra acreditado el error que le achaca la censura al Tribunal, en cuanto a que el contrato de trabajo no terminaba con el fenecimiento del contrato de suministro de personal, sino con la ejecución final de la obra (f.º 14 del cuaderno de casación).*

*No obstante, no puede pasar por alto la Sala, que a partir de la sentencia CSJ SL3535-2015, la Corporación ha adoptado una protección intermedia en los eventos de trabajadoras embarazadas o lactantes, cuyas vinculaciones se extinguen por alguna causal legal de terminación, diferente al despido sin justa causa, como sería, en este evento, la contemplada en el literal d) del art. 61 CST «por terminación de la obra o labor contratada», consistente en el pago de salarios y prestaciones durante el embarazo y por el término de la licencia de*

maternidad, con independencia del momento en el cual vence el plazo o termina la obra o labor.

En efecto, en aquella providencia, la Sala explicó:

Como conclusión, la Corte precisa su jurisprudencia en cuanto a que, en el ámbito de los contratos de trabajo a término fijo, la finalización del vínculo por la expiración del plazo fijo pactado debe postergarse mientras dure el embarazo de la trabajadora y por el término de la licencia de maternidad posparto. Culinado ese lapso, si la intención no es la de prorrogarla, la vinculación debe fenecer sin formalidades adicionales.

Asimismo, si el empleador hace efectiva la desvinculación durante el referido lapso, sin tener en cuenta el tiempo de protección a la maternidad, debe entenderse que el contrato de trabajo permaneció vigente por lo menos mientras perduró el estado de embarazo y por el término de la licencia de maternidad, de manera que procede el pago de los salarios y demás prestaciones sociales dejados de percibir durante el referido lapso.

Bajo este derrotero, el Tribunal, aun cuando analizó la diferencia entre el despido y la terminación de la obra, acogiendo el criterio jurisprudencial de esta Corporación, entonces operante, que reclamaba la validez y vigencia de las diferentes modalidades contractuales contempladas en la legislación laboral, con sus respectivas formas legales de terminación, omitió armonizar las disposiciones que regulan el contrato de obra o por labor contratada, con la especial protección constitucional a la mujer embarazada o lactante, prevista en el artículo 43 de la Constitución Política, cuando establece que:

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. (Subrayas de la Sala).

De conformidad con las anteriores citas, es claro que cuando finaliza un contrato de obra o labor y la trabajadora se encuentra en embarazo o en estado de gestación, debe extenderse hasta al menos cuando termine la licencia de maternidad, pues se encuentra amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, de manera que al término de la licencia de maternidad la vinculación debe fenecer sin formalidad alguna, más aún cuando se trata de contratos por obra o labor, ello en virtud de la causa legal de terminación del contrato de trabajo prevista en el numeral d del artículo 61 del C.S.T., esto es, “por terminación de la obra o la labor contratada”.

En el caso bajo estudio, se encuentra acreditado que la obra o labor para la cual fue contratada la demandante se encontraba supeditada a los contratos comerciales suscritos entre las empresas S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS y DROSERVICIO LTDA, lo que se corrobora con los contratos de prestación de servicios de colaboración aportados a folios 130 a 137 del pdf 01 y 138 a 144 del pdf 01, pues con estos documentos se observa que las empresas tuvieron una relación contractual desde el 6 de enero de 2016 hasta el 5 de enero de 2018, sin que se haya acreditado que la relación contractual se extendió más allá del 5 de enero de 2018.

Por lo tanto, es claro que la obra para la cual fue contratada la actora finalizó el 5 de enero de 2018, data para la cual se encontraba en estado de embarazo, pues su hijo nació el 31 de marzo de 2018 de conformidad con el registro civil de nacimiento que reposa a folio 53 del pdf 01 y con la epicrisis emitida por el Hospital Civil de Ipiales el 31 de marzo de 2018 visible a folios 49 a 51 del pdf 01, por lo que gozaba de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, en consecuencia, el contrato

de obra o labor debió extenderse hasta al menos el término de la licencia de maternidad, tal como sucedió en el presente asunto, pues dentro del plenario reposa la incapacidad por maternidad de 126 días a partir del 31 de marzo de 2018 (Fl. 48 Pdf 01), esto es, por el término de 18 semanas previsto en el artículo 236 del C.S.T., por lo que el 4 de agosto de 2018 finalizó la licencia de maternidad, data en la cual se dio por terminado el contrato de trabajo por obra o labor por parte de la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS (Fl. 54 Pdf 01), de manera que si bien hubo una extensión del contrato de trabajo, la misma se dio con ocasión de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, sin que ello signifique que el contrato de trabajo no finalizó en razón a la causa legal prevista en el literal d del artículo 61 del C.S.T., por lo que no le asiste razón a la apoderada judicial de la parte demandante al aducir que el contrato de trabajo terminó sin justa causa y en consecuencia el pago de la indemnización correspondiente, pues el mismo terminó en razón a una causa legal, en consecuencia, se confirmará la decisión de primera instancia al respecto.

### **COSTAS**

Sin lugar a condenar en costas por cuanto a la demandante con auto del 1° de agosto de 2019, le fue concedido amparo de pobreza previsto en el artículo 154 del C.G.P.

### **CONCLUSIÓN**

De conformidad con lo anterior resulta procedente adicionar el numeral quinto de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ipiales (N), el 7 de noviembre de 2023. Se confirmará en lo restante.

### **III. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: ADICIONAR EL NUMERAL QUINTO** de la sentencia proferida el 7 de noviembre de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ipiales (N), el cual quedará así:

*“**QUINTO: DECLARAR** que entre la demandante **DEYSI JHOANA ERIRA ANDRADE** y **S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S.**, existió un contrato de obra o labor desde el 11 de mayo de 2016 hasta el 4 de agosto de 2018, el cual terminó en razón de la causa legal prevista en el literal d del artículo 61 del C.S.T.”*

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 7 de noviembre de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ipiales (N), objeto de apelación por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

**TERCERO: SIN COSTAS** en la instancia al habersele concedido amparo de pobreza a la demandante.

**NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE.**

La anterior providencia fue discutida y aprobada en sesión de esta fecha según acta No\_\_\_\_ Para efecto de su notificación se dispone que por Secretaría se inserte copia de la misma en Estados Electrónicos y se notifique por Edicto Electrónico, con el fin de que sea conocida por los intervinientes dentro del presente asunto.

En firme esta decisión, devuélvase al Juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece:

**JUAN CARLOS MUÑOZ**  
Magistrado Ponente.

**PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA**  
Magistrada

**LUIS EDUARDO ÁNGEL ALFARO**  
Magistrado