

TEMA: / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Se hicieron extensibles al fuero de estabilidad laboral reforzada para los trabajadores con cónyuge o compañera permanente en estado de gravidez, debía acreditar el actor: i.) La existencia de una relación laboral, ii) Que su cónyuge o compañera permanente se encuentra en embarazo o en lactancia, durante la vigencia de la relación laboral, iii) el conocimiento del embarazo por parte del empleador; que la cónyuge o compañera permanente: iv) se encuentre desempleada o sin desempeñar alternativa laboral alguna y v) que sea dependiente económicamente del trabajador. / **DESPIDO INJUSTO** - Cuando el empleador decide hacer uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo, sin que medie una causa legal o justa, se hace cargo de la respectiva indemnización por despido. / **PERIODO DE PRUEBA** - Durante el periodo de prueba el contrato de trabajo puede ser terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso.
/

HECHOS: La parte demandante pretende que se declara que fue despedido sin justa causa a pesar de que su cónyuge, se encontraba en estado de embarazo, no trabajaba y estaba afiliada al Sistema General de Salud, como beneficiaria de él; solicita se ordene a la demandada a reintegrarlo, sin solución de continuidad, al cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación, pagándole los salarios y demás conceptos laborales, causados entre la fecha de despido, hasta la fecha en que efectivamente sea reintegrado, que sean debidamente indexados, al igual que, el pago de la sanción consagrada en el artículo 293 del Código Sustantivo del Trabajo; de manera subsidiaria, solicita que se declare que fue despedido sin justa causa y en consecuencia se condene a la demandada pagar la indemnización por despido injusto, con los intereses legales o indexados. En primera instancia se declaró que el señor demandante no acreditó los presupuestos para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada solicitada, absolviéndose a IPS Servicios de Salud Suramericana S.A de todas las pretensiones invocadas en su contra. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada cuando fue despedido, y establecer si el actor fue despedido sin justa causa.

TESIS: (...) La Corte Constitucional en la mencionada providencia concluyó que “la estabilidad laboral reforzada al cónyuge, compañero permanente o a la pareja trabajadora de la mujer embarazada o lactante, carente de vínculo laboral, y que dependa económica y asistencialmente de su pareja, contribuye a neutralizar la discriminación a la que, de hecho, se ha visto enfrentada la mujer en el campo laboral, al circunscribir la protección en virtud de la maternidad y lactancia única y exclusivamente a ella” (...) Además de estos criterios deben tenerse en cuenta los requisitos establecidos para la estabilidad reforzada de la mujer embarazada y durante periodo de lactancia, puesto que la Corte Constitucional en la sentencia CC C-005 de 2017, su finalidad era es extender el fuero mencionado al trabajador que tenga su cónyuge o compañera permanente en estado de embarazo o lactancia. (...) Por lo tanto, para estos casos también debe tenerse en cuenta las reglas fijadas por la Corte Constitucional para la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y durante el periodo de lactancia, los cuales fueron desarrollados en la providencia CC SU-070 de 2013, donde se indicó: “la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba

vinculada la mujer embarazada.” (...) Posteriormente el Congreso De La Republica expidió la Ley 2141 de 2021, por medio de la cual modificó los artículos 239 y 240 del C.S.T, con el fin de establecer el fuero de paternidad, estableciendo de manera concreta en el numeral 5 del artículo 239: “el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.” (...) La normatividad laboral permite poner fin a la relación laboral en forma unilateral el contrato de trabajo de tres formas: (i) justa causa, cuando se configure alguna de las causales contempladas en el artículo 62 del C.S.T., (ii) causa legal, en aquellos casos previstos en el artículo 61 ibidem como una situación que conlleve a la terminación del contrato de trabajo, y, (iii) sin justa causa, cuando el empleador decide hacer uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo, en virtud de la condición resolutoria dispuesta en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo., sin que medie una causa legal o justa, haciéndose cargo de la respectiva indemnización por despido. (...) Igualmente, respecto a las cargas probatorias que le corresponden a cada una de las partes, conforme lo establece el principio de responsabilidad probatoria contenido en el artículo 167 del Código General del Procesal, cuando se pretende algún derecho derivado de la terminación unilateral del contrato, al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y al empleador le corresponde probar su justificación. (...)no es objeto de discusión que el 16 de diciembre de 2019, Servicios de Salud I.P..S Suramericana S.A.S, decidió dar por terminado el Contrato de Trabajo suscrito con el demandante, indicándole que es en razón a la facultad que le confiere la ley y el contrato, para hacerlo por cualquiera de las partes durante el periodo de prueba, de acuerdo con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo, indicándole que es en razón a la facultad que le confiere la ley y el contrato, para hacerlo por cualquiera de las partes durante el periodo de prueba, de acuerdo con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo. (...) En primer lugar, debe mencionarse que efectivamente el Juez de instancia basó su decisión en razón a los requisitos establecidos por el legislador para la aplicación de este fuero de estabilidad laboral reforzada establecidos en la Ley 2141 de 2021, los cuales no podían aplicarse al accionante, puesto que la mencionada Ley fue expedida con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo del señor demandante. (...) Teniendo en cuenta estos requisitos, evidencia la Sala que efectivamente el actor al momento en que fue despedido el 16 de diciembre de 2019, se encontraba casado con la señora Viviana Paulina Palacio Valderrama, y que conforme el registro civil de nacimiento de la menor S.J.R.P, lo mencionado por los testigos, el examen de ultra sonido aportado que fue realizado a la señora esposa por Colpo Diagnóstico, permiten acreditar que para la fecha en que fue despedido el demandante, su esposa sí se encontraba en estado de gestación. Además, con lo expresado por los testigos y el hecho de que la señora esposa, se encontraba afiliada al sistema de seguridad social de salud como beneficiaria del señor demandante, permiten evidenciar que la cónyuge del actor no se encontraba trabajando durante y que dependía económicamente de su esposo. (...) Sin embargo, frente al requisito de informarle de manera previa a su empleador el hecho de que su cónyuge se encontraba en estado de gestación, el mismo demandante en su interrogatorio de parte expresó que no fue

hasta posterior a que lo despidieron, que informó respecto del estado de embarazo de su esposa. (...) Por lo tanto, al no haber ninguna prueba que desvirtuó lo manifestado por el actor en su interrogatorio de parte, se encuentra acreditado que no fue sino de manera posterior a la terminación del contrato de trabajo, que el demandante informó sobre el estado de embarazo de su cónyuge, debe recordarse que la finalidad del fuero estabilidad laboral de maternidad extendido a los trabajadores con cónyuge o compañera permanente, tiene la finalidad de evitar la discriminación ante la trabajadora mujer por el hecho de estar embarazada y del hijo que está por nacer, de manera que, si el empleador no tenía conocimiento previo de esta situación, no es aplicable entender que el despido del actor fue en razón al estado de embarazo en que se encontraba su esposa. (...) Por lo tanto, al no haberse acreditado el hecho de que el empleador Servicios de Salud Ips Suramericana S.A.S tuvo conocimiento del estado de embarazo de la esposa del demandante de manera previa a la terminación del contrato de trabajo, no es posible declarar que el señor demandante, gozaba de estabilidad laboral reforzada de maternidad extendido a la pareja de la mujer gestante o lactante, no siendo posible reconocerle el reintegro solicitado ni la indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. (...) Frente al periodo de prueba, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL1403 de 2018, estableció "...Esta Sala de la Corte ha sostenido que las partes, inmersas en la relación laboral, están facultadas para pactar, por una vez, un lapso en el cual las mismas puedan cerciorarse de las ventajas o inconvenientes que pueda acarrear el vínculo y, una vez perfeccionado dicho acuerdo con las formalidades dispuestas en la ley, y sin evidencia de vicios del consentimiento, es posible la finalización sin previo aviso y sin invocar motivación particular..."(...) Por lo tanto, teniendo en cuenta que la terminación unilateral del contrato de trabajo fue realizada el 19 de diciembre de 2019 y que el contrato inicio el 5 de noviembre de 2019, la terminación se dio dentro del periodo prueba el cual finalizaba el 5 de enero de 2020. Así las cosas, no es procedente ordenar el pago de la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón a que el contrato si fue terminado dentro de las facultades otorgadas por el legislador en el artículo 80 del Código Sustantivo Del Trabajo, para poder finalizarlo dentro del periodo de prueba, de manera unilateral y sin previo aviso. (...) Teniendo en cuenta todo lo expresado considera la Sala, que la decisión tomada por el Juez de primera instancia, de absolver a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra, es acertada, siendo procedente confirmar en su totalidad la sentencia de primera instancia, pero acorde a la motivación de la presente providencia. (...)

M.P: MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

FECHA: 31/07/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA LABORAL

M.P. MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

SENTENCIA

Medellín, treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticuatro (2024)

RADICADO	05-001-31-05-020-2020-00252-01
DEMANDANTE	HOWARD REGUILLO BONILLA
DEMANDADOS	SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.S
TEMA	Fuero de estabilidad laboral reforzada de maternidad extendido a la pareja de la mujer gestante o lactante.
DECISIÓN	CONFIRMAR

I.- ASUNTO

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Séptima de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS, ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA y MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte DEMANDANTE, contra la sentencia proferida el 13 de abril de 2023, por el Juzgado 20 Laboral del Circuito de Medellín, por lo cual se procede a dictar la siguiente sentencia,

II.- HECHOS

El señor **HOWARD REGUILLO BONILLA**¹, para fundamentar las pretensiones de la demanda, expuso las razones fácticas que se resumen a continuación:

2.1. Manifestó, que contrajo matrimonio con la señora VIVIANA PAULINA PALACIO VALDERRAMA el 03 de noviembre de 2007, con la que tuvo un hijo, el cual nació el 27 de septiembre de 2011 y que posterior a este su cónyuge quedo nuevamente en embarazo en el mes de septiembre de 2019.

2.2. Refirió, que inició a prestar sus servicios para SERVICIOS DE SALUD I.P.S. SURAMERICANA S.A.S, en virtud de un contrato de trabajo término indefinido, el 5 de noviembre de 2019 con un salario de \$5.629.078.

2.3. Contrató que expresó fue finalizado el 16 de diciembre de 2019, por la sociedad demandada, manifestándole que había finalizado su periodo de prueba.

2.4. Indicó, que para el momento en que fue despedido sin justa causa, vivía con su cónyuge en estado de embarazo y su hijo menor, en un apartamento arrendado, siendo el actor quien cubría con todos los gastos de su grupo familiar.

2.5. Manifestó que su cónyuge nunca ha trabajado, por lo que siempre ha estado afiliada al Sistema General de Salud como beneficiaria de él a través de la E.P.S. SURAMERICANA S.A, siendo la entidad que la atendió desde que estuvo en embarazo, por lo que era del conocimiento de su empleador que su esposa estaba esperando un hijo.

2.6. Refirió que la sentencia C-005-2017, busca proteger a la madre gestante y al hijo que está por nacer, por lo que, no es necesario acreditar el conocimiento del empleador respecto del estado de embarazo de cónyuge del empleado; sin embargo, explicó que en el presente caso si se acreditó puesto que su cónyuge está afiliada a la EPS SURAMERICANA S.A desde el 01 de febrero de 2015, entidad que

¹ [02.DemandaAnexos.pdf](#)

atendió durante el embarazo, la cual hace parte del mismo grupo empresarial al que pertenece SERVICIOS DE SALUD I.P.S. SURAMERICANA S.A.S.

III.-PRETENSIONES

Con fundamento en estos hechos, la parte demandante pretende que se declara que fue despedido sin justa causa a pesar de que su cónyuge, se encontraba en estado de embarazo, no trabajaba y estaba afiliada al Sistema General de Salud, como beneficiaria de él.

Por lo que, solicita se ordene a la demandada a reintegrarlo, sin solución de continuidad, al cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación, pagándole los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, auxilios de transporte, bonificaciones, aportes a seguridad social y demás conceptos laborales, causados entre la fecha de despido, hasta la fecha en que efectivamente sea reintegrado, valores que solicita sean debidamente indexados, al igual que, el pago de la sanción consagrada en el artículo 293 del Código Sustantivo del Trabajo.

De manera subsidiaria, solicita que se declare que fue despedido sin justa causa el 16 de diciembre de 2019 y en consecuencia se condene a la demandada pagar la indemnización por despido injusto, con los intereses legales o indexados.

IV.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demanda fue admitida el 6 de mayo de 2021, donde se ordenó la notificación y traslado a la demandada.²

4.1. I.P.S. SERVICIOS DE SALUD SURAMERICANA S.A.S.

4.1.1. Descorrió traslado de las pretensiones de la demanda³, donde indicó que se opone a las pretensiones incoadas en su contra, en razón a que la terminación del contrato de trabajo del actor estuvo revestida

² [10AdmiteDemanda.pdf](#)

³ [14ContestacionDemandaSura.pdf](#)

de legalidad y no desconoce garantías legales o constitucionales de ninguna índole.

4.1.2. Refirió, que conforme el criterio unificado por la Corte Constitucional, la garantía de la estabilidad en el empleo derivado de la maternidad, solo es posible en medida que el empleador conociera del estado de gravidez de la cónyuge del trabajador, conocimiento que no se produjo en este caso, rechazando lo mencionado por el actor respecto de que el empleador tenía conocimiento en razón a una hipótesis de un complejo entramado societario.

4.1.3. Manifestó, que el demandante busca conjurar un perjuicio que jamás existió, pues como se demostró en sede de tutela, el señor Howard Reguillo de manera cuasi inmediata se vinculó con otro empleador.

4.1.4. Resaltó, que SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A, es persona jurídica diferente a la EPS SURAMERICANA S.A, con objetos sociales distintos, tal y como lo dispone el Sistema de Seguridad Social Colombiano.

4.1.5. Respecto de la terminación sin justa causa del contrato de trabajo del actor, señaló que es cierto que el contrato fue finalizado el 16 de diciembre de 2019, fecha en la que el actor se encontraba en periodo de prueba, por lo que hizo uso de las facultades para poder finalizarlo durante ese periodo, sin embargo, indicó que la motivación salió a flote en la acción de tutela promovida por el actor 05001-40-03-013-2020-00271-00.

V. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de fecha 13 de abril de 2023⁴, el Juzgado 20 Laboral del Circuito de Medellín, decidió:

⁴ [24ActaAudienciaTramiteYfallo.3.pdf](#)

“PRIMERO: Se DECLARA que el señor HOWARD REGUILLO, no acreditó los presupuestos para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada solicitada, de conformidad a la parte motiva de la sentencia

SEGUNDO: Se ABSUELVE a IPS SERVICIOS DE SALUD SURAMERICANA S.A de todas y cada una de las pretensiones invocadas en su contra a través del presente proceso, de conformidad a lo motivado en la presente sentencia

TERCERO: Las excepciones quedan implícitamente resueltas

CUARTO: NO SE CONDENA en costas al demandante”

El Juez de primera instancia, manifestó que la Ley 2114 de 2021, además de ampliar la licencia de paternidad, consecuentemente a ello modifica los artículos del Código Sustantivo del Trabajo, que tratan la licencia de maternidad y las medidas de discriminación, en esta se establece el fuero de paternidad que busca impedir el despido de todo trabajador cuya cónyuge, compañera permanente se encuentre embarazada y posterior a las 18 semanas del parto.

Indicó, que se establecieron parámetros legales para la aplicación del fuero parental, el cual establece que deben cumplirse tres requisitos para su aplicación: (i) Notificar o informar el estado de embarazo de la cónyuge o compañera permanente, (ii) Hacer por escrito un juramento a su empleador que su cónyuge carece de empleo y (iii) adjuntar prueba del estado de embarazo.

Expresó que teniendo en cuenta las pruebas aportadas y practicadas en el presente proceso, se tiene que respecto el requisito de notificar o informar a su empleador del estado de embarazo de su cónyuge, en el escrito de la demanda no se aportó prueba documental respecto de este hecho; sin embargo, el demandante señaló que su empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de su cónyuge, en razón a que la tenía vinculada como beneficiaria en la E.P.S. SURAMERICANA desde el año 2105 y que su empleador es parte del mismo grupo empresarial, debe decirse que son sociedades distintas las cuales no necesariamente comparte su información más aún cuando se trata de historias clínicas, dado que tiene expresa reserva y solo pueden ser compartidas con

finalidad de prestar servicios médicos, por lo que el demandante era quien debía informar de la situación a su empleador.

Frente a la terminación del contrato de trabajo, resaltó que este fue finalizado en razón al periodo de prueba el cual se encontraba debidamente establecido en el contrato de trabajo firmado entre las partes.

VI. APELACIÓN.

6.1. PARTE DEMANDANTE

Presentó recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia⁵, donde manifestó que en la decisión tomada por el juez de instancia desconoció el principio de irretroactividad de la ley, en razón a que el a quo, consideró que no se cumplieron con unos requisitos establecidos en la Ley 2141 de 2021, es decir requisitos que surgieron con posterioridad a la fecha en que fue terminado el contrato de trabajo del demandante, por lo que no es posible aplicarle dicha Ley a su caso en concreto.

Expresó que al momento en que se finalizó el contrato de trabajo, solo era aplicable lo establecido en la sentencia de constitucionalidad que goza de efectos erga omnes CC C-005 de 2017, donde se extendió la protección de la estabilidad laboral reforzada al cónyuge, que se encuentre en embarazo o lactancia y donde no se establecía el requisito de informar al empleador, respecto del estado de embarazo de su cónyuge.

Respecto de la terminación del contrato de trabajo, indicó que si bien el empleador informó que le finalizaba su contrato en razón a la facultad legal consagrada respecto del periodo de prueba, lo cierto es que el despido estuvo basado en otros hechos que no fueron mencionados en la carta de terminación, por lo que al actor le fue finalizado su contrato de trabajo por hechos diferentes a los que se le mencionaron en la carta e igualmente si se da por acreditado que fue

⁵ [012 Audiencia de trámite y juzgamiento \(Rec. 1:44:30 - 1:49:00\)](#)

hecho en razón al periodo de prueba, debe tenerse en cuenta que se manifestó al demandante que no tenía las aptitudes para continuar en el cargo.

Por último, reiteró que conforme el otro si firmado por el demandante, la confesión dada por el representante legal y la información que aparece en la página web de la sociedad es evidente que la demandada si tenía conocimiento del estado de embarazo, sin necesidad de acceder a la historia clínica.

VII. ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto de 15 de enero de 2023⁶, únicamente la parte demandada presentó alegatos de conclusión:

I.P.S. SERVICIOS DE SALUD SURAMERICANA S.A, manifestó que, conforme lo mencionado por la Corte Constitucional en sentencia SU 075 de 2018, se estableció la garantía de estabilidad del empleo derivado de la maternidad y extensible al padre sólo en la medida que empleador conozca del estado de gravidez de su cónyuge o compañera permanente.

Refirió, que en el presente caso la IPS, nunca tuvo conocimiento de esa situación, justamente porque el demandante nunca lo comunico, como el mismo los admitió en su interrogatorio de parte, como tampoco hubo circunstancia que evidencia un hecho notorio, es decir que el empleador al terminar el contrato de trabajo estuvo gobernado de buena fe y carente de discriminación.

Además, expresó que la forma en que el actor relata el hecho de que el empleador conocía la situación de embarazo de su cónyuge, constituye una contravención palpable a la legalidad, cuando afirma que un empleador podía conocer la historia clínica de la familia de su trabajador sin ninguna restricción.

⁶ [04AutoAdmiteCorreTraslado.pdf](#)

VIII. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto, en virtud de lo dispuesto en el recurso de apelación, por lo que en aplicación del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde establecer como problemas jurídicos: **i)** Establecer si el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada cuando fue despedido por el hecho de que su cónyuge se encontraba en embarazo, de ser así **ii)** determinar si se debe ordenar el reintegro del actor, con el pago de salarios y demás emolumentos dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que sea efectivamente reintegrado y si debe reconocerse la indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

De manera subsidiaria, en caso de no prosperar los problemas jurídicos mencionados anteriormente: **iii)** establecer si el actor fue despedido sin justa causa y si es procedente ordenar la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para cumplir con esta finalidad se analizará: (i) Reglas normativas y jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad extendido a la pareja de la mujer gestante o lactante, (ii) procedencia de la indemnización por despido sin justa causa (iii) el caso concreto.

(i) Reglas normativas y jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada de maternidad extendido a la pareja de la mujer gestante o lactante

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 293 estableció la imposibilidad de despedir a las trabajadoras por motivos de embarazo o lactancia, a su vez, en el artículo 240 ibidem exige al empleador, en el caso que quisiera despedir a una trabajadora durante el embarazo o lactancia, debe solicitar autorización previa del Inspector del Trabajo.

Frente a estos enunciados normativos la Corte Constitucional en sentencia CC C-005 de 2017, donde declaró la exequibilidad de los artículos del Código Sustantivo del Trabajo, mencionados en el párrafo

anterior, extendió al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de una mujer en estado de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquella.

La Corte Constitucional en la mencionada providencia concluyó que *“la estabilidad laboral reforzada al cónyuge, compañero permanente o a la pareja trabajadora de la mujer embarazada o lactante, **carente de vínculo laboral, y que dependa económica y asistencialmente de su pareja**, contribuye a neutralizar la discriminación a la que, de hecho, se ha visto enfrentada la mujer en el campo laboral, al circunscribir la protección en virtud de la maternidad y lactancia única y exclusivamente a ella”* (Subrayado por la Sala)

De manera que, en esta providencia se resaltaron dos requisitos para la aplicación al fuero de maternidad extendido: i) Que la cónyuge o compañera permanente gestante o lactante del trabajador, se encuentre desempleada o sin despeñar alternativa laboral alguna y ii) que dependa económicamente y asistencialmente de su pareja.

Además de estos criterios deben tenerse en cuenta los requisitos establecidos para la estabilidad reforzada de la mujer embarazo y durante periodo de lactancia, puesto que la Corte Constitucional en la sentencia CC C-005 de 2017, su finalidad era es extender el fuero mencionado al trabajador que tenga su cónyuge o compañera permanente en estado de embarazo o lactancia.

Por lo tanto, para estos casos también debe tenerse en cuenta las reglas fijadas por la Corte Constitucional para la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y durante el periodo de lactancia, los cuales fueron desarrollados en la providencia CC SU-070 de 2013, donde se indicó: *“la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la*

*protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) **El conocimiento del embarazo por parte del empleador**; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.”*

Posteriormente el Congreso De La Republica expidió la Ley 2141 de 2021, por medio de la cual modificó los artículos 239 y 240 del C.S.T, con el fin de establecer el fuero de paternidad, estableciendo de manera concreta en el numeral 5 del artículo 239: *“el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.”*

(ii) Reglas normativas y jurisprudenciales de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa.

La normatividad laboral permite poner fin a la relación laboral en forma unilateral el contrato de trabajo de tres formas: (i) justa causa, cuando se configure alguna de las causales contempladas en el artículo 62 del C.S.T., (ii) causa legal, en aquellos casos previstos en el artículo 61 ibidem como una situación que conlleve a la terminación del contrato de trabajo, y, (iii) sin justa causa, cuando el empleador decide hacer uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo, en virtud de la condición resolutoria dispuesta en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo., sin que medie una causa legal o justa, haciéndose cargo de la respectiva indemnización por despido.

Cuando se trate de despidos con justa causa, estas no pueden ser decisiones arbitrarias ni caprichosas, ya que la terminación del contrato debe ser justa, razonable y proporcionada, como también debe ser presente e inmediata al conocimiento del hecho; principalmente, el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

Así las cosas, dicha norma consagra la obligación de manifestar de forma expresa e inequívoca los motivos concretos, o la causal o causales que invocan como motivo de la ruptura y no puede sorprender a la otra alegando motivos extraños que no adujo o distintos a lo expresado como justificación de la terminación, o declarar causales inciertas o genéricas; dado que el no cumplir con esos formalismos básicos hace posible la indemnización correspondiente a la ruptura ilícita del contrato laboral.

La Sala de Casación Laboral en CSJ SL2351 de 2020, ha complementado lo expuesto en precedencia y ha delimitado las garantías que deben preceder a la decisión de finalizar el vínculo laboral con base en una justa motivación, así:

“...a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos .

b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente.

c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;

d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.

e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...”¹¹

Igualmente, respecto a las cargas probatorias que le corresponden a cada una de las partes, conforme lo establece el principio de responsabilidad probatoria contenido en el artículo 167 del Código General del Procesal, cuando se pretende algún derecho derivado de la terminación unilateral del contrato, al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y al empleador le corresponde probar su justificación.

(iii) Caso concreto

En el caso puesto en consideración, no es objeto de discusión que el señor HOWARD REGUILLO BONILLA, suscribió un contrato individual de trabajo a término indefinido con SERVICIOS DE SALUD I.P.S. SURAMERICANA S.A.S⁷, para desempeñar el cargo de médico general de urgencia con un salario de \$5.629.078, a partir del 5 de noviembre de 2019.

Además, no es objeto de discusión que el 16 de diciembre de 2019, SERVICIOS DE SALUD I.P.S. SURAMERICANA S.A.S, decidió dar por terminado el Contrato de Trabajo suscrito con el señor HOWARD REGUILLO BONILLA⁸, indicándole que es en razón a la facultad que le confiere la ley y el contrato, para hacerlo por cualquiera de las partes durante el periodo de prueba, de acuerdo con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

⁷ [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág. 64-71

⁸ [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág.77

Teniendo en cuenta los hechos que se encuentran debidamente acreditados, para poder resolver los conflictos jurídicos propuestos, se destacan las siguientes pruebas documentales debidamente aportadas y decretadas, durante el presente proceso:

- Registro Civil de Matrimonio N° 05116529, donde consta que el señor HOWARD REGUILLO BONILLA y la señora VIVIANA PAULINA PALACIO VALDERRAMA, contrajeron matrimonio el 3 de noviembre de 2007⁹.
- Registro Civil de Nacimiento N° 51950718, donde se establece que el menor A.D.R.P con NUIP 1.082.977.337, nació el 27 de septiembre de 2011 y que sus padres son HOWARD REGUILLO BONILLA y VIVIANA PAULINA PALACIO VALDERRAMA¹⁰.
- Registro Civil de Nacimiento N°60591302, donde se establece que la menor S.J.R.P con NUIP 1.155.718.208, nació el 1 de junio de 2020 y que sus padres son HOWARD REGUILLO BONILLA y VIVIANA PAULINA PALACIO VALDERRAMA¹¹.
- OTROSÍ al contrato de trabajo suscrito por HOWARD REGUILLO BONILLA y SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.S¹², donde se pactan dos cláusulas, la primera consiste en que el empleado autoriza al empleador, para tratar la información de manera directa o indirecta que de manera o indirecta conozca por su relación laboral y la segunda indica que el empleado autoriza a su empleador para consultar y reportar a listas restrictivas, bases de datos o centrales de riesgos, la información y los datos relativos al manejo financiero y al cumplimiento de obligaciones crediticias.
- Estudio ultrasonido de tercer nivel, realizado por COLPO DIAGNÓSTICO, realizado el 3 de febrero de 2020 a la señora VIVIANA PAULINA PALACIO VALDERRAMA, donde se establece que cuenta con

⁹ [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág.60

¹⁰ [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág.61

¹¹ [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág.62

¹² [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág.72

22 semanas de gestación y se establece como fecha probable de parto el 8 de junio de 2020¹³.

- Certificado de afiliación a la EPS SURA emitido el 30 de marzo de 2020, donde se establece que la señora VIVIANA PAULINA PALACIO VALDERRAMA, es beneficiaria de su cónyuge desde el 1 de febrero de 2015¹⁴.
- Política de privacidad y tratamiento de datos personales de SURAMERICANA¹⁵.
- Queja contra el demandante, enviada por correo electrónico desde la dirección dlopezg@sura.com.co a jmmontano@sura.com.co¹⁶
- Cartilla de centro de Aprendizaje SURA¹⁷.
- Registros de valoraciones centro de entrenamiento, donde se califica al señor Howard Reguillo Bonica con un promedio de 3.3¹⁸.
- Liquidación del contrato de trabajo, donde se establece como fecha de ingreso el 5 de noviembre de 2019 y fecha de retiro el 16 de diciembre de 2019, estableciendo como causa el no pasar el periodo de prueba¹⁹.

Además de las pruebas documentales aportadas, dentro de la audiencia de trámite se practicaron interrogatorios de parte y testimonios, de los cuales se destacan lo siguiente:

Interrogatorio de parte rendido por **JUAN CARLOS GÓMEZ CASTAÑO**, en calidad de representante legal de la SERVICIOS DE SALUD I.P.S. SURAMERICANA S.A.S;

- Manifestó no conocer personalmente al demandante, pero que, sí fue contratado por la empresa demandada a través de contrato a término indefinido, el cual fue finalizado en razón a la facultad establecida por la Ley para finalizarlo durante el periodo de prueba.

¹³ [07DocumentosEscaneadoFolios74a76.pdf](#)

¹⁴ [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág.78

¹⁵ [02.DemandaAnexos.pdf](#) 79- 82

¹⁶ [14ContestacionDemandaSura.pdf](#) Pág.26

¹⁷ [14ContestacionDemandaSura.pdf](#) Pág- 27 - 33

¹⁸ [14ContestacionDemandaSura.pdf](#) Pág.34

¹⁹ [14ContestacionDemandaSura.pdf](#) Pág.35

- Indicó que la empresa demandada no tenía conocimiento del estado de embarazo de la cónyuge del señor Howard Reguillo.
- Expresó que SERVICIOS DE SALUD I.P.S. SURAMERICANA S.A.S. y EPS SURAMERICANA S.A, son filiales de la SOCIEDAD SURAMERICANA S.A.
- Manifestó que SERVICIOS DE SALUD I.P.S. SURAMERICANA S.A.S, no presta servicio de manera exclusiva a la EPS SURA.
- Destacó que además de hacer uso de la facultad para finalizar el contrato de trabajo del actor durante el periodo de prueba, al actor ya se le había informado de que no había aprobado el plan de entrenamiento y que se había recibido una queja, en razón a su prestación del servicio.
- Expresó que desconoce si el actor tenía de beneficiaria a la señora VIVIANA PAULINA PALACIO en la E.P.S. SURA, en razón a que son hechos ajenos a la entidad que representa, respecto.
- Al ser preguntado si la esposa del demandante fue atendida en las instalaciones, manifestó desconocer dicha situación.
- Manifestó que SURAMERICANA S.A, es la responsable de la información y SERVICIOS DE SALUD I.P.S. SURAMERICANA S.A.S, actúa como encargada de la información.
- Indicó que la información compartida es únicamente para la prestación de servicios asistenciales que brinde la IPS.
- Manifestó que la entidad a la que representa no tiene acceso a los datos de la señora VIVIANA PAULINA PALACIO, en razón a que la entidad solo tiene acceso a la información de los pacientes que atiende la IPS.
- Refirió que la entidad que representa no tiene acceso a la información que recauda SURAMERICANA S.A y/o a las demás filiales.

Interrogatorio de parte rendido por el demandante **HOWARD REGUILLO BONILLA;**

- Quien manifestó haber firmado un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa demandada.
- Expresó que se enteró del embarazo de su cónyuge en septiembre de 2019 y que su contrato de trabajo fue finalizado en noviembre de 2019.
- Indicó que para la época en que le fue finalizado su contrato de trabajo su cónyuge no se encontraba trabajando.
- Señaló, que cuando le dieron la carta de despido se acercó al centro de entrenamiento, donde preguntó por el motivo de su despido e informó que su esposa se encontraba embarazada.

- Expresó, que la historia clínica es un documento reservado y que solo el personal médico puede tener acceso a la historia clínica de una persona.
- Manifestó, que no expuso su historia clínica ni la de su familia a SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.S e indicó que no es posible que el empleador tuviera acceso.
- Refirió, que después de su terminación del contrato, volvió a trabajar en el mes de enero para otra entidad.
- Indicó que no es necesario acceder a la historia clínica para conocer el estado de gestante de una persona.

Testimonio de cargo rendido por el señor **VICTOR MUNIVE TRUJILLO**

- Quien manifestó no haber trabajado en la IPS demandada; sin embargo, que sí trabajo con el actor en la clínica sagrado corazón en el año 2021.
- Refirió conoce a la esposa del actor, desde que vivían en Santa Marta y eran novios.
- Manifestó, que en noviembre de 2019 cuando llegó a Medellín, la pareja le expresó que estaban esperando un hijo y que se hospedo en la casa de la pareja durante 15 días.
- Respecto de la terminación del contrato de trabajo del actor, manifestó que él le expresó que no tenía claro los motivos.
- Indicó, que la señora VIVIANA PAULINA PALACIO, no trabajaba con anterioridad ni con posterioridad al despido del actor.
- Expresó, que la señora VIVIANA PAULINA PALACIO, para el momento de su embarazo se encontraba afiliada como beneficiaria en el sistema de seguridad en salud del actor.

Testimonio de descargo rendido por la señora **MARISOL SALAZAR FLOREZ**
(Tacha de falsedad por ser trabajadora de la IPS demandada)

- Manifestó trabajar para todas las compañías de SURAMERICANA, desde hace 12 años y que la IPS demandada es una compañía independiente a SURAMERICANA.
- Expresó no conocer al demandante, pero que si le consta que prestó sus servicios para la IPS SURAMERICANA a través de un contrato de trabajo.
- Refirió, que se le finalizó su contrato de trabajo durante el periodo de prueba y que durante su vinculación nunca expresó que su esposa se encontraba en estado de embarazo.

- Reiteró, que el área de contratación no tiene acceso a la historia clínica del trabajador o de su familia, además, que ninguno de los empleados de suramericana tiene acceso a la historia clínica de los pacientes.

Testimonio de cargo rendido por **JOHANNA ASTRID DUFFIS SARMIENTO**;

- Manifestó conocer al actor en razón a que su ex esposo Juan Esteban Saldarriaga, trabajó con él en el hospital de Sabaneta y que ella también trabajó con el actor en ese mismo hospital.
- Refirió que la pareja tuvo una hija que nació el 1 de Julio de 2020.
- Expresó, que el actor trabajo para SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA como médico durante dos o tres meses, hasta que lo despidieron.
- Indicó, que cuando lo despidieron la señora VIVIANA PAULINA PALACIO, se encontraba en embarazo y que ella no trabajaba para ese momento, dependiendo económicamente del actor.

En este contexto, se procederá a determinar si el señor HOWARD REGUILLO BONILLA, le era aplicable el fuero extendido de estabilidad laboral reforzado de maternidad extendido a la pareja de la mujer gestante o lactante.

En primer lugar, debe mencionarse que efectivamente el Juez de instancia basó su decisión en razón a los requisitos establecidos por el legislador para la aplicación de este fuero de estabilidad laboral reforzada establecidos en la Ley 2141 de 2021, los cuales no podían aplicarse al accionante, puesto que la mencionada Ley fue expedida con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo del señor HOWARD REGUILLO BONILLA.

Sin embargo, los requisitos establecidos en la Ley 2141 de 2021, son congruentes con los criterios que venía esbozando la Corte Constitucional en su jurisprudencia, desde la sentencia hito CC C-005 de 2017, por medio de la cual la Corte Constitucional extendió el fuero de maternidad o lactancia a los trabajadores que tuviera a su cónyuge o compañera permanente en estado de gravidez o lactancia, si bien, en esta sentencia se establecen como requisitos, que la pareja debe encontrarse carente de vínculo laboral y que dependa económica del trabajador.

Debe decirse, que estos requisitos son adicionales a los requisitos establecidos para el fuero de maternidad, en razón a que la finalidad de la Corte Constitucional en la providencia CC C-005 de 2017, era la extensión del fuero con el cual ya contaban trabajadoras en estado de embarazo, de manera que, los requisitos que le son exigidos a estas trabajadoras, también se extendieron a los casos del fuero de estabilidad laboral reforzada para los trabajadores con cónyuge o compañera permanente en estado de gravidez.

Por lo tanto, teniendo en cuenta los requisitos previstos por la Corte Constitucional en sentencia CC SU-070 de 2013, para el fuero de maternidad, los cuales se hicieron extensibles al fuero de estabilidad laboral reforzada para los trabajadores con cónyuge o compañera permanente en estado de gravidez, debía acreditar el actor: i.) La existencia de una relación laboral, ii) Que su cónyuge o compañera permanente se encuentra en embarazo o en lactancia, durante la vigencia de la relación laboral, iii) el conocimiento del embarazo por parte del empleador.

Además de estos requisitos que se hicieron extensibles, la Corte Constitucional en CC C-005 de 2017, adicionó para este tipo de fuero de estabilidad laboral reforzada que la cónyuge o compañera permanente: iv) se encuentre desempleada o sin desempeñar alternativa laboral alguna y v) que sea dependiente económicamente del trabajador.

Teniendo en cuenta estos requisitos, evidencia la Sala que efectivamente el actor al momento en que fue despedido el 16 de diciembre de 2019, se encontraba casado con la señora VIVIANA PAULINA PALACIO VALDERRAMA, desde el 3 de noviembre de 2007²⁰ y que conforme el registro civil de nacimiento de la menor S.J.R.P NUIP 1155718208, lo mencionado por los testigos VICTOR MUNIVE TRUJILLO y JOHANNA ASTRID DUFFIS SARMIENTO, el examen de ultra sonido aportado que fue realizado a la señora VIVIANA PALACIO

²⁰ [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág.60

VALDERRAMA por COLPO DIAGNÓSTICO, el 3 de febrero d 2020²¹, permiten acreditar que para la fecha en que fue despedido el demandante, su esposa sí se encontraba en estado de gestación.

Además, con lo expresado por los testigos y el hecho de que la señora VIVIANA PALACIO VALDERRAMA, se encontraba afiliada al sistema de seguridad social de salud como beneficiaria del señor HOWARD REGUILLO BONILLA, permiten evidenciar que la cónyuge del actor no se encontraba trabajando durante y que dependía económicamente de su esposo.

Sin embargo, frente al requisito de informarle de manera previa a su empleador el hecho de que su cónyuge se encontraba en estado de gestación, el mismo demandante en su interrogatorio de parte expresó que no fue hasta posterior a que lo despidieron, que informó respecto del estado de embarazo de su esposa.

Expresión que configura confesión frente a este punto conforme lo establecido en el artículo 191 del Código General del Proceso aplicable por remisión expresa del art.145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, donde se indica que dar como confesión de parte, se requiere capacidad del confesante para hacerla y poder dispositivo del derecho resultante, que verse sobre **hechos que le produzcan consecuencias jurídicas adversas o favorezcan al contrario**, que recaiga sobre hechos que la ley no exija otro medio de prueba, que sea una manifestación expresa, consciente y libre, que verse sobre hechos personales o de los que tenga conocimiento y que se encuentre debidamente probada la manifestación.

Por lo tanto, al no haber ninguna prueba que desvirtúe lo manifestado por el actor en su interrogatorio de parte, se encuentra acreditado que no fue sino de manera posterior a la terminación del contrato de trabajo, que el demandante informó sobre el estado de embarazo de su cónyuge, debe recordarse que la finalidad del fuero estabilidad laboral de maternidad extendido a los trabajadores con cónyuge o compañera permanente, tiene la finalidad de evitar la discriminación ante la

²¹ [07DocumentosEscaneadoFolios74a76.pdf](#)

trabajadora mujer por el hecho de estar embarazada y del hijo que está por nacer, de manera que, si el empleador no tenía conocimiento previo de esta situación, no es aplicable entender que el despido del actor fue en razón al estado de embarazo en que se encontraba su esposa.

Por otro lado, el apelante insiste en que el embarazo de su esposa era un hecho notorio para el empleador, en razón a que SERVICIOS DE SALUD I.P.S. SURAMERICANA S.A.S, hace parte del grupo SURAMERICANA, donde también hace parte la E.P.S SURA, a la cual se encuentra afiliado el actor, donde tiene como beneficiaria a su señora esposa.

Indica que dichas entidades comparten información entre ellas mismas, por lo que su empleador, debía tener conocimiento del tratamiento médico adelantado en razón al embarazo de su esposa, pretende acreditar esta situación conforme el OTROSÍ al contrato de trabajo suscrito²², donde se pactan dos cláusulas, la primera consiste en que el empleado autoriza al empleador, para tratar la información de manera directa o indirecta que de manera o indirecta conozca por su relación laboral y la segunda indica que el empleado autoriza a su empleador para consultar y reportar a listas restrictivas, bases de datos o centrales de riesgos, la información y los datos relativos al manejo financiero y al cumplimiento de obligaciones crediticias.

Si bien, en este se menciona el tratamiento por parte del empleador de la información del trabajador, se establece de manera concreta que es únicamente la información que se conozca en razón a la relación laboral y la otra es consistente a la autorización para consultar y reportar la información y los datos relativos al manejo financiero y al cumplimiento de obligaciones crediticias.

De manera que, con base al OTROSÍ, firmado entre las partes no se logra acreditar que el empleador tuviera conocimiento frente al hecho del embarazo de la esposa del actor y mucho menos de que la esposa no trabajaba o fuera dependiente económica del actor.

²² [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág.72

Además de esto, el demandante aportó la política de privacidad y tratamiento de datos personales de SURAMERICANA²³, el cual tampoco permite evidenciar de manera concreta que SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.S, tuviera conocimiento notorio del estado de embarazo de la esposa del demandante, ni que pudiera llegar a tener acceso a tal información, debe destacarse que la información contenida en las historias clínicas es manejada bajo reserva, al igual que los estados de salud de los pacientes.

Respecto de la pregunta realizada al representante legal de la entidad demandada, consistente en que, si la esposa del demandante fue atendida en las instalaciones de la IPS que representa, si bien este manifestó no tener conocimiento sobre este hecho, la Sala no puede darle valor probatorio a esta respuesta evasiva, en razón a que en ninguno de los hechos de la demanda se hizo referencia a que la esposa del actor asistiera a sus controles de embarazo o a cualquier otro control en SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.S.

Por lo tanto, al no haberse acreditado el hecho de que el empleador SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.S tuvo conocimiento del estado de embarazo de la esposa del demandante de manera previa a la terminación del contrato de trabajo, no es posible declarar que el señor HOWARD REGUILLO BONILLA, gozaba de estabilidad laboral reforzada de maternidad extendido a la pareja de la mujer gestante o lactante, no siendo posible reconocerle el reintegro solicitado ni la indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Respecto de la pretensión subsidiaria, consistente en que se reconozca la indemnización por despido sin justa causa, debe resaltarse que no existe controversia frente a la existencia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes²⁴, para que el actor desempeñara el cargo de médico general de urgencia con un salario de \$5.629.078, a partir del 5 de noviembre de 2019.

²³ [02.DemandaAnexos.pdf](#) 79- 82

²⁴ [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág. 64-71

Además, no es objeto de discusión que el 16 de diciembre de 2019, SERVICIOS DE SALUD I.P.S. SURAMERICANA S.A.S, decidió dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo suscrito con el señor HOWARD REGUILLO BONILLA²⁵.

Por lo tanto, al estar debidamente acreditado el hecho del despido, corresponde a la Sala entrar a determinar si la empresa empleadora cumplió con la carga de acreditar la existencia de una justa causa al momento de finalizar el contrato del trabajador, en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que: *“la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*; esto es, el primer elemento jurisprudencial del debido proceso en casos de despido injusto, la necesaria comunicación al trabajador de los hechos y motivos.

En este caso la demandada SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.S, al momento de finalizar el contrato de trabajo del demandante a través de la carta enviada el 16 de diciembre de 2019²⁶, le manifestó como motivo de terminación la facultad que le confiere la ley y el contrato, para poder finalizarlo durante el periodo de prueba, de acuerdo con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

Conforme la motivación expresada por el empleador debe mencionarse que esta no es una justa causa para terminar el contrato de trabajo unilateralmente acorde a las causales establecidas en artículo el 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, el artículo 80 del Código sustantivo del trabajo en su numeral primero establece que durante el periodo de prueba el contrato de trabajo puede ser terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso.

²⁵ [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág.77

²⁶ [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág.77

Frente al periodo de prueba La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL1403 de 2018, estableció “...Esta Sala de la Corte ha sostenido que las partes, inmersas en la relación laboral, están facultadas para pactar, por una vez, un lapso en el cual las mismas puedan cerciorarse de las ventajas o inconvenientes que pueda acarrear el vínculo y, una vez perfeccionado dicho acuerdo con las formalidades dispuestas en la ley, y sin evidencia de vicios del consentimiento, **es posible la finalización sin previo aviso y sin invocar motivación particular...**”(Énfasis de la Sala)

Teniendo en cuenta lo mencionado, debe destacarse que las partes suscribieron un único contrato de trabajo a término indefinido con fecha de inicio el 5 de noviembre de 2019²⁷, en el cual, se estableció en el párrafo del numeral segundo, un periodo de prueba:

SEGUNDA: DURACIÓN. El presente contrato se pacta a término indefinido y rige a partir de la fecha de inicio que figura en el encabezado de este contrato.

PARÁGRAFO: PERIODO DE PRUEBA. EL EMPLEADO se incorpora al servicio de **LA EMPRESA** en calidad de prueba por un período equivalente a la quinta parte del término de duración pactado para este contrato, sin que el mismo supere los primeros dos (2) meses de vigencia. Durante este término el contrato puede darse por terminado unilateralmente sin previo aviso por cualquiera de las dos partes y sin indemnización alguna.

28

Periodo de prueba el cual respeta el término máximo establecidos en el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, teniendo en cuenta que la terminación unilateral del contrato de trabajo fue realizada el 19 de diciembre de 2019 y que el contrato inicio el 5 de noviembre de 2019, la terminación se dio dentro del periodo prueba el cual finalizaba el 5 de enero de 2020.

Así las cosas, no es procedente ordenar el pago de la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón a que el contrato si fue terminado dentro de las facultades otorgadas por el legislador en el artículo 80 del Código Sustantivo Del Trabajo, para poder finalizarlo dentro del periodo de prueba, de manera unilateral y sin previo aviso.

²⁷ [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág.64-82

²⁸ [02.DemandaAnexos.pdf](#) Pág.64

Teniendo en cuenta todo lo expresado considera la Sala, que la decisión tomada por el Juez de primera instancia, de absolver a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra, es acertada, siendo procedente confirmar en su totalidad la sentencia de primera instancia, pero acorde a la motivación de la presente providencia.

Costas en esta instancia a favor de SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.S y a cargo del señor HOWARD REGUILLO BONILLA, por haber resultado vencido en el recurso de apelación. Las agencias en derecho, conforme al Artículo 365 del C.G.P y al Acuerdo PSAA16-10554 de 2016, se fijarán en la suma de 1 S.M.M.L.V (\$1,300.000).

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia apelada, proferida el 13 de abril de 2023, por el Juzgado 20 Laboral del Circuito Medellín, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, esto es al demandante HOWARD REGUILLO BONILLA. En acatamiento a lo establecido en el artículo 365 C.G.P y al Acuerdo PSAA16-10554 de 2016. En consecuencia, se fijan como agencias en derecho correspondiente a esta instancia, la suma de 1 S.M.M.L.V (\$1.300.000), dividida en partes iguales a favor de la demandada SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.S.

TERCERO: NOTIFICAR esta sentencia a través de EDICTO, atendíéndose a los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

Magistrada Ponente



JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

Magistrado



ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

Magistrado