Providencia	:	Sentencia del 17 de Julio de 2012
Radicación Nro.	:	66001-31-05-004-2010-00449-01
Proceso	:	ORDINARIO LABORAL
Demandante	:	LUZ MARINA HURTADO CASTAÑO
Demandado	:	GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIÉRREZ
Juzgado de Origen	:	Cuarto Laboral del Circuito de Pereira – Segundo Adjunto
Magistrada ponente	:	Dra. ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Tema	:	**DEL FUERO DE MATERNIDAD.** El denominado fuero de maternidad, o la protección al estado de embarazo o lactancia en materia laboral está establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual, se consagran dos prerrogativas a favor de la trabajadora, *i)* la prohibición de que sea despedida por motivo del embarazo o lactancia y, *ii)* la presunción de que el despido se ha efectuado por ese motivo cuando ocurre durante el embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto y sin la autorización administrativa respectiva. Dicha presunción, conlleva a que se invierta la carga de la prueba y, por lo tanto, es el empleador quien debe demostrar que el despido se produjo por una justa causa, de acuerdo con los lineamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y si no se desvirtúa la presunción, la trabajadora tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario.

REPUBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

SALA LABORAL

Magistrada Ponente: **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

ACTA No. ____
(Julio 17 de 2012)

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

En Pereira (Risaralda), a los diecisiete (17) días del mes de julio del año dos mil doce (2012), siendo las cinco y cuarenta minutos de la tarde (5:40 p.m.), fecha y hora previamente señalados para llevar a cabo la presente Audiencia, se reunieron los Magistrados que integran la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pereira, **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN** *–quien actúa como Ponente-,* **JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** y **HUMBERTO ALBARELLO BAHAMÓN**, en asocio de la Secretaria, doctora **Mónica Andrea Jaramillo Zuluaga,** se declara abierto el acto y la Sala se constituye en Audiencia Pública de Juzgamiento, en el presente proceso ordinario laboral instaurado por la señora **LUZ MARINA HURTADO CASTAÑO** en contra de **GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIÉRREZ.**

En sesión previa que se hizo constar en la mencionada acta, la Sala discutió y aprobó el proyecto que presentó la Magistrada Ponente, el cual alude a la siguiente:

S E N T E N C I A:

Pasa la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia emitida el 4 de noviembre de 2011, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira (Risaralda) – Segundo Adjunto, dentro del proceso Ordinario Laboral reseñado atrás.

I. LA DEMANDA

1. Pretensiones:

Solicita que se declare la existencia de una relación laboral entre la señora Luz Marina Hurtado Castaño y Gloria Inés Gómez Gutiérrez, entre el 27 de mayo de 2008 y el 27 de mayo de 2009; que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre las mismas partes del 27 de mayo al 27 de agosto de 2008, el cual se prorrogó automáticamente por 3 periodos iguales al inicialmente pactado y con una última prórroga de un año toda vez que el despido no produjo efecto alguno y que el despido fue ilegal e injusto; en consecuencia, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, la indemnización de 60 días de salario por haber sido despedida sin autorización de la autoridad competente durante la lactancia, la sanción moratoria desde el 16 de febrero al 9 de junio de 2009 por la no consignación oportuna de las cesantías, la indexación de las condenas y las costas procesales.

2. Hechos Relevantes:

Se informa que la señora Gloria Inés Gómez Gutiérrez, el 27 de mayo de 2008, contrató los servicios de la señora Luz Marina Hurtado Castaño como empleada del servicio doméstico, suscribiendo un contrato de trabajo a término fijo de 3 meses. Dicho contrato fue prorrogado por 3 periodos iguales al inicialmente pactado, es decir, del 27 de agosto al 27 de noviembre de 2008, del 27 de noviembre de 2008 al 27 de febrero de 2009 y del 27 de febrero al 27 de mayo de 2009. La señora Hurtado Castaño laboró al servicio de la señora Gómez Gutiérrez del 27 de mayo de 2008 al

27 de mayo de 2009, es decir, un año y un día, con un salario de $497.000 más $59.300 por auxilio de transporte.

Agrega que el 22 de abril de 2009 la empleadora le informó a la demandante, a través de una carta, que su contrato de trabajo vencía el 27 de mayo de 2009 y que no le sería renovado y le aclara que el contrato había sido prorrogado por el embarazo de la trabajadora, el cual comenzó en septiembre de 2008 y dio a luz en mayo de 2009, por lo que prestó sus servicios hasta el 11 de mayo del mismo año y dio a luz el 12 de mayo. Manifiesta que al momento de la terminación del contrato le liquidaron las prestaciones sociales, pero le continuaron pagando por los conceptos de pensiones, salud y salarios hasta el 9 de septiembre de 2009.

Considera que la relación laboral fue terminada de manera injusta e ilegal debido a la prohibición de despedir a la trabajadora en periodo de embarazo o dentro de los 3 meses siguientes al parto, de manera que se le adeuda a la actora el valor de la indemnización por haber sido despedida sin autorización de la autoridad competente, equivalente a 60 días de salario, además de la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, el valor de los salarios por el tiempo que le faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La señora Gloria Inés Gómez Gutiérrez, a través de apoderado judicial, contestó la demanda aceptando los hechos relacionados con la existencia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y la prórroga en tres oportunidades, pero aclara que antes del vencimiento de la última se suscribió un nuevo contrato a término indefinido, admite también los hechos relacionados con la prestación del servicio como empleada doméstica, el salario, el extremos del contrato del 27 de mayo de 2008 al 27 de mayo de 2009, la expedición de la carta de despido y el estado de embarazo de la demandante. Respecto de los demás hechos manifestó que no ser ciertos. Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones las de “INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DEMANDADA”, “PAGO TOTAL DE LAS OBLIGACIONES LABORALES”, “PRESCRIPCIÓN”, “BUENA FE”, “TERMINACIÓN DE CONTRATO SIN JUSTA CAUSA POR PARTE DE LA DEMANDANTE” y la “INNOMINADA”.

III. LA SENTENCIA APELADA

Clausurado el debate probatorio, la juez de conocimiento puso fin a la primera instancia a través de la sentencia objeto de apelación en la que resolvió negar las pretensiones de la demandante y la condenó al pago de las costas, incluyendo las agencias en derecho, las cuales fijó en la suma de $535.600.

Para llegar a tal determinación la *a-quo* concluyó que la demandada logró demostrar que el 22 de abril de 2009 suscribió un nuevo contrato de trabajo a término indefinido con la demandante y que después del vencimiento de la licencia de maternidad, el 4 de agosto de 2009, la actora no se volvió a presentar a su sitio de trabajo, sustrayéndose así de sus obligaciones y dando por terminada la relación laboral sin justa causa y de manera unilateral.

IV. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte demandante presentó el recurso de apelación contra la sentencia de primer grado insistiendo en que el contrato de trabajo que regía a las partes era uno a término fijo y no indefinido y que el mismo fue cancelado sin justa causa por la empleadora a pesar del estado de embarazo de la empleada, recalcando el hecho de que en la carta de terminación del contrato le aclara que "*se prorrogó automáticamente por el embarazo*", situación que, a su juicio, permite concluir claramente la voluntad del empleador de dar por terminado el contrato.

En lo que respecta al contrato de trabajo a término indefinido considera que resulta muy sospechoso pues en la carta de despido nada se dijo al respecto y si las cosas fueran como las plantea la demandada no se da una terminación sino una modificación del mismo, máxime cuando la demandante en el interrogatorio de parte manifestó no haber suscrito tal contrato ni conocer el contenido del mismo, pero sí que la empleadora la presionó para que firmara dos hojas en blanco y que una muestra de que dicho contrato es un farsa para perjudicar los derechos de la trabajadora es que la señora Luz Marina Hurtado Castaño no se presentó a laborar una vez terminada la licencia de maternidad porque nunca tuvo conocimiento del supuesto contrato.

Asegura también que una prueba del incumplimiento de las obligaciones

de la empleadora es que las cesantías las vino a consignar en el Fondo Nacional del Ahorro el 24 de agosto de 2010, es decir, mucho tiempo después de haber terminado la relación laboral y cuando incluso ya se había presentado esta demanda.

Por lo anterior, solicita que se revoque la sentencia de instancia y se le condene a la demandada al pago de las acreencias laborales reclamadas.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término de ley, el apoderado judicial de la demandante presentó alegatos de conclusión con los cuales insiste en los argumentos de la sustentación del recurso de apelación agregando que es necesario que en esta instancia se haga una valoración integral de las pruebas obrantes en el expediente para llegar a la conclusión de que el despido de la demandante fue injusto e ilegal y que se dio por causa del embarazo, pues no es lógico que a la actora le haya sido enviada una carta de despido y que ahora se alegue una justa causa para despedirla presentando un nuevo contrato a término indefinido, por lo tanto, reitera la solicitud de que sea revocada la sentencia de instancia y se acceda a las pretensiones de la demanda.

VI. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos Procesales:

Sirve la revisión del informativo para determinar que los requisitos esenciales para su formación y desarrollo normal (*Competencia, requisitos formales, capacidad para ser parte y comparecer a juicio)*, se encuentran reunidos a cabalidad, circunstancia que permite decidir con sentencia de mérito. Por otra parte, tampoco se evidencian causales de nulidad que invaliden lo actuado.

2. Problema jurídico por resolver:

El asunto bajo estudio plantea a la Sala los siguientes problemas jurídicos:

- ¿El despido de la actora fue ilegal e injusto por haberse producido cuando estaba en estado de embarazo?

- ¿Le asiste el derecho al pago de las indemnizaciones reclamadas?.

3. Delimitación del recurso:

No existe discusión alguna en el presente asunto respecto a la existencia de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año -exactamente de 3 meses-, que unió a las partes enfrentadas y que inició el 27 de mayo de 2008 (fl. 33), el cual tuvo por lo menos 3 prórrogas (la primera del 27 de agosto al 27 de noviembre de 2008, la segunda del 27 de noviembre de 2008 al 27 de febrero de 2009 y, la tercera del 27 de febrero al 27 de mayo de 2009).

Así mismo, está demostrado que la actora estaba en estado de embarazo durante la vigencia de la tercera prórroga del contrato, que el parto se produjo el 12 de mayo de 2009 de acuerdo con el registro civil de nacimiento de su hijo (fl. 11) y que le fue cancelada la licencia de maternidad desde el 1º de junio hasta el 3 de agosto de 2009 según liquidación efectuada por la EPS Servicio Occidental de Salud S.O.S. (fls. 37 y 38).

Corresponde a esta Corporación, en consecuencia, determinar si en el presente caso se produjo un despido sin justa causa e ilegal en virtud del fuero de maternidad del que gozaba la actora y, en caso afirmativo, si hay lugar al pago de las indemnizaciones reclamadas.

4. Del fuero de maternidad:

El denominado fuero de maternidad, o la protección al estado de embarazo o lactancia en materia laboral está consagrada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo en los siguientes términos:

> *"ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR. Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990:*
>
> *1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*
>
> *2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*
>
> *3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado".*

La norma transcrita contempla dos prerrogativas a favor de la trabajadora en estado de embarazo, *i)* la prohibición de que sea despedida por motivo del embarazo o lactancia y, *ii)* la presunción de que el despido se ha efectuado por ese motivo cuando ocurre durante el embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto, sin la autorización administrativa respectiva.

Dicha presunción, conlleva a que se invierta la carga de la prueba y, por lo tanto, es el empleador quien debe demostrar que el despido se produjo por una justa causa, de acuerdo con los lineamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual, al interpretar dicho artículo ha manifestado:

> *"El precepto en mención establece dos cuestiones fundamentales: en primer lugar, consagra una prohibición terminante a cualquier empleador de despedir a toda trabajadora por causa de su embarazo o lactancia; en segundo lugar, contempla la presunción de que el despido se ha efectuado por tal motivo cuando ha tenido ocurrencia, sin autorización del inspector de trabajo, dentro del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto. Esto es, ningún empleador puede desvincular a una trabajadora teniendo como único motivo la preñez, el alumbramiento o la lactancia.*
>
> *Si la terminación unilateral del vínculo laboral dispuesta por el empresario se produce sin la autorización gubernamental de rigor, dentro del lapso previsto en dicha norma, se presume que tiene como única motivación el estado de gravidez o la lactancia. Pero si a pesar de haber omitido el patrono tal permiso administrativo acredita en juicio que esa no fue la real razón del despido, vale decir, desvirtúa la presunción que pesa en su contra, operan las consecuencias indemnizatorias señaladas en los artículos mencionados.*
>
> *Empero, si el despido además de no estar legalmente autorizado por el funcionario del trabajo, está motivado en la situación de embarazo o lactancia, no puede producir los mismos efectos simplemente de indemnización, pues así sea ésta especial, es una consecuencia fundada en la omisión de un trámite administrativo; mas si el despido además de esa inobservancia tiene la censurable inspiración del simple hecho del embarazo o lactancia, se estructura una grave lesión, ya no sólo por incumplirse un procedimiento, sino por afectar bienes jurídicos altamente estimables, la dignidad humana y la estabilidad especial instituida constitucional y legalmente en este período, que ese acto reprobable no puede enervarla, por lo que la consecuencia natural será igualmente la ineficacia del despido.*
>
> *Ahora bien. Si el empleador afirma que a pesar de no haber obtenido la autorización gubernamental, el despido no estuvo inspirado en el hecho de embarazo o lactancia, tiene la carga de la prueba de demostrarlo en el proceso toda vez que pesa una presunción legal en su contra si la desvinculación se produce durante el embarazo o los tres meses posteriores al parto"[1].*

Ahora, si el empleador no logra desvirtuar que el despido se produjo por causa del embarazo de la trabajadora, dicho despido queda sin efecto, de acuerdo con lo establecido en el numeral segundo del artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual reza:

---

[1] Sentencia del 27 de junio de 2000, Radicado No. 13812, M.P. Dr. José Roberto Herrera Vergara.

> "ARTICULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO. Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 13 de 1967:
>
> 1. (…)
>
> 2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados".

Con fundamento en las anteriores consideraciones, se procederá a analizar el caso concreto.

5. Del caso concreto:

En el presente asunto, la demandante manifiesta que fue despedida sin justa causa el día 22 de abril de 2009, cuando la empleadora le comunicó por escrito (fls. 14 y 14, 35 y 72) que el contrato a término fijo de 3 meses que habían suscrito el 27 de mayo de 2008 "*y que se prorrogó automáticamente pos su embarazo*" (sic), vencía el 27 de mayo de 2009 y que no le sería renovado.

La demandada, por su parte, acepta que se dio por terminado ese contrato a término fijo, pero manifiesta que el 22 de abril de 2009 suscribieron un nuevo contrato de trabajo a término indefinido que empezaría el 27 de mayo de 2009, de manera que no se presentó un despido, sino que cambió el contrato, sin embargo, cuando venció la licencia de maternidad la trabajadora no regresó a sus labores a pesar de los requerimientos hechos, de lo que se infiere que el contrato lo dio por terminado de manera unilateral la propia empleada.

La juez de instancia concluyó que efectivamente se demostró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido suscrito por la actora, el cual incumplió al no regresar a trabajar una vez vencida la licencia de maternidad, por lo que no hubo un despido injusto ni ilegal.

Para resolver, se debe partir de la base de que efectivamente existe en el plenario el contrato de trabajo a término indefinido, el cual aparentemente fue suscrito el día 22 de abril de 2009 y con fecha de inicio 27 de mayo de 2009 (fl. 34), que si bien, la actora en el interrogatorio de parte (fls. 70 y 71) reconoció que contiene su firma, desconoció su contenido, afirmando que es posible que haya sido incorporado en una de las dos hojas en blanco que la demandada le hizo suscribir para pagarle las quincenas, reiterando que solo firmó un contrato y no dos.

De acuerdo con lo anterior, en principio, podría decirse que ese contrato a término indefinido generó una “continuidad” en el contrato de trabajo de la señora LUZ MARINA HURTADO CASTAÑO, que se modificó la clase de contrato, pasando de uno a término fijo a uno a término indefinido y que como la actora efectivamente no volvió a prestar el servicio después del vencimiento de la licencia, el 4 de agosto de 2009, como también lo reconoció en el interrogatorio de parte, no se presentó un despido y mucho menos injusto.

Sin embargo, esa conclusión podría ser apresurada si se hace un análisis en conjunto de las pruebas obrantes en el proceso, pues aunque existe el contrato a término indefinido suscrito por la demandante, el mismo no encuadra de manera perfecta con otras pruebas obrantes en el plenario y que generan las siguientes inconsistencias:

- No es usual que un empleador prefiera un contrato de trabajo a término indefinido que uno a término fijo, ni mucho menos que pretenda cambiar el segundo por el primero.

- Es extraño que el día que se suscribió el contrato de trabajo a término indefinido, 22 de abril de 2009 (fl. 34), coincida con la fecha de la carta de terminación del contrato de trabajo a término fijo, de cuyo contenido se infiere una clara intensión de parte de la empleadora de no renovar más el contrato, por cuanto reza “*Me permito informarle que el contrato de trabajo que firmamos el 27 de mayo de 2008 por tres meses, y que se prorrogó automáticamente pos su embarazo, vence el próximo 27 de mayo de 2009 y no le será renovado*”. Fíjese además que la empleadora declara que las prórrogas del contrato a término fijo se dieron como producto del estado de embarazo y además le informa que le “*Aclaro que tendrá el pago de sus prestaciones sociales y la incapacidad de maternidad*”, pero no se indica nada en relación con la posibilidad de suscribir un nuevo contrato, ni mucho menos a término indefinido.

- Al ser consultada sobre las razones que la llevaron a modificar el contrato de trabajo, la demandada en el interrogatorio de parte aseguró que fue “*porque los contratos a término fijo no pueden tener*

más de 3 prórrogas, y como esa era la última prórroga" y al pedírsele que explicara de donde obtuvo esa información aclaró que "*eso es lo que yo le he entendido a varios abogados*".

- La testigo de la parte demandada Isabel Cristina Cárdenas Restrepo (fls. 96 al 98), quien tiene como profesión la de abogada, aseguró que en varias ocasiones le ha brindado asesoría jurídica a la señora Gómez Gutiérrez, que revisó el contrato de trabajo a término indefinido que iba a firmar con la demandante y la asesoró en el proceso de modificar la situación de la vinculación inicial, pero no se dio cuenta que le hayan liquidado el contrato de trabajo a término fijo, sino que cuando no se presentó a laborar después de vencida la licencia de maternidad le hizo la liquidación de las prestaciones sociales y las consignó a órdenes de un juzgado laboral.

- La testigo de la parte demandada Adiela Gómez Gutiérrez (fls. 99 y 100), que era la que se encargaba de hacer los pagos a la actora en representación de la demandada, informó que cuando se le pagó la liquidación de las prestaciones sociales a la demandante le debían descontar la suma de $315.000 que ya se le habían consignado en el Fondo Nacional del Ahorro, lo cual es falso, si se tiene en cuenta que el contrato finalizó el 3 de agosto de 2009 cuando terminó la licencia de maternidad y para dicha fecha -según el argumento de defensa de la demandada-, ya le debían de haber pagado la liquidación del contrato a término fijo que venció el 27 de mayo de 2009 (porque además la consignación hecha a órdenes del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, visible a folios 39 y 40, del 28 de agosto de 2009, por valor de $149.772 corresponde a la liquidación hecha del supuesto contrato a término indefinido, equivalente a 2 meses y 6 días, esto es, del 27 de mayo al 3 de agosto de 2009), sin embargo, la consignación de las cesantías al Fondo Nacional del Ahorro solo se hizo el 24 de agosto de 2010 (fl 86), es decir, más de un año después, cuando incluso ya había sido presentada esta demanda.

Ahora, al hacer un análisis detallado de los hechos relacionados, esta Sala puede concluir que *i)* se advierte una clara intensión de parte de la empleadora de

que el contrato de trabajo no se prolongara más allá de la fecha de la licencia de maternidad y, *ii)* es inaceptable la justificación dada para modificar el contrato de trabajo de término fijo a término indefinido pues la errada información relacionada con que los contratos a término fijo no pueden tener más de 3 prórrogas, si bien podría aceptarse para una empleadora de una empleada del servicio doméstico, por desconocimiento, esa ignorancia no justifica a una persona que como la demandada ostenta la calidad de empresaria como lo manifestó en el interrogatorio de parte, máxime cuando existe evidencia de que tiene a su cargo más de 40 empleados, según las planillas de pago de los aportes al sistema de riesgos profesionales (fls. 47 al 61) y lo informado por la testigo Isabel Cristina Cárdenas Restrepo (fl. 98).

Por otra parte, los "abogados" que supuestamente asesoraron a la demandada, bien saben que los contratos a término fijo inferiores a un año efectivamente solo pueden ser prorrogados hasta por 3 periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales no es que el contrato se convierta a término indefinido, sino que su renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente (artículo 46 del C.S.T.) conservando siempre su condición de contrato a término fijo.

Las anteriores inferencias llevarían a concluir que resulta lógica la afirmación de la trabajadora según la cual su empleadora le hizo firmar dos hojas en blanco que tal vez luego fueron utilizadas indebidamente. Llama la atención, por ejemplo, que la fotocopia de la liquidación de prestaciones sociales aportada con la demanda (fl. 13) difiere de la liquidación allegada con la contestación de la demanda (fl. 35) a pesar de que corresponden a los mismos períodos y valores. Es más, en la anexada a la demanda se dice "*Cesantías consignadas en Protección*" por un valor de $536.300, en tanto que en la liquidación traída por la demandada solo reza *"Cesantías"* por igual valor.

Pero aceptando, en gracia de discusión, que el contrato a término indefinido se firmó a ciencia y paciencia de la trabajadora hay que decir que aquel no tiene validez alguna por las siguientes razones:

De acuerdo con las pruebas analizadas y la argumentación expuesta en relación con el fuero de maternidad, se tiene que ese despido del 22 de abril de 2009, cuando la trabajadora se encontraba en estado de maternidad, así como el

contrato de trabajo a término indefinido, que dependería de la terminación del primero, no tienen ningún efecto, de conformidad con el numeral segundo del artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que conlleva a que se pueda afirmar que el contrato de trabajo a término fijo de 3 meses (que inició el 27 de abril de 2008 y que tuvo tres prórrogas hasta el 27 de mayo de 2009), se haya prorrogado automáticamente por un año, es decir, hasta el 26 de mayo de 2010.

Lo anterior, tiene sustento además en el hecho de que si la terminación del contrato a término fijo hecha el 22 de abril de 2009, no tiene validez, el contrato de trabajo a término indefinido se queda sin sustento, como quiera que la cláusula sexta del mismo (fl. 34), en una redacción, por demás aparentemente contradictoria, indica que "*El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado ente las partes con anterioridad*", lo que significa que si no se terminó el primero, el segundo no lo puede reemplazar y tampoco puede dejarse sin efecto el anterior porque la actora gozaba del fuero de maternidad.

En consecuencia, el contrato a término fijo de la actora se prorrogó por un año y su despido fue ilegal e injusto, por lo tanto, deberá revocarse la sentencia de instancia y, en su lugar, proceder al estudio de las pretensiones de la demanda, como en efecto se hará.

6. De las pretensiones de la demanda:

Con la presente demanda se pretende que se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones correspondientes *i)* al despido injusto consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, *ii)* la de 60 días de salario por haber sido despedida sin autorización de la autoridad competente durante la lactancia*, iii)* la moratoria consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, desde el 16 de febrero de 2009 hasta 9 de junio del mismo año, por la no consignación oportuna de cesantías y, *iv)* la indexación de las condenas y las costas del proceso.

En relación con la primera indemnización, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

> *"ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002: En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización*

de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días".

En el presente caso, como ya se indicó, se comprobó la terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador y sin la autorización administrativa correspondiente, por tanto, debe indemnizar a la trabajadora, en este caso, con el pago de los salarios correspondientes al tiempo que le faltare para terminar el plazo del contrato, esto es, del 4 de agosto de 2009 (fecha en la que culminó la licencia de maternidad) y el 26 de mayo de 2010 (calenda en la que terminaba la cuarta prórroga del contrato).

Para el efecto se tomará como salario el valor de $497.000 para el año 2009 (aceptado por las partes) y el mínimo legal mensual vigente para el año 2010, es decir, $515.000. En consecuencia, la liquidación es la siguiente:

AÑO 2009 (146 días)	AÑO 2010 (146 días)
$\frac{\$497.000}{30} \times 146 = \$2.418.733$	$\frac{\$515.000}{30} \times 146 = \$2.506.333$

Total indemnización por despido injusto: **$4.925.066**

La segunda indemnización, corresponde al despido sin la autorización administrativa respectiva, se sustenta en el numeral 3º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual reza:

"ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR. Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990:

(…)

3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado".

En el presente asunto, dicha autorización brilla por su ausencia, máxime cuando la demandada sustentó su defensa en el hecho de que, en el fondo, no hubo despido sino una modificación al contrato de trabajo. Por lo tanto, deberá pagar la indemnización correspondiente, la cual queda así:

$$\frac{\$497.000}{30} \times 60 = \mathbf{\$994.000}$$

La tercera indemnización reclamada es la correspondiente a la sanción moratoria por la no consignación oportuna de las cesantías, limitándola del 16 de febrero al 9 de junio del año 2009.

En este tema, de acuerdo con la pretensión, se infiere que se refiere a la falta de consignación de las cesantías correspondientes al año 2008, en la cual, la empleadora tenía plazo para consignarlas hasta el 14 de febrero de 2009 y aunque no hay prueba de la consignación hecha, de las aportadas al proceso se advierte que si se hizo, como quiera que aunque no se tiene certeza de la fecha en que se efectuó el pago de la liquidación del contrato de trabajo a término fijo fechada 27 de mayo de 2009 (fls. 13 y 36), por valor de $871.556, se presume que se hizo ese mismo día y el pago de dicha liquidación fue reconocido por la demandante en el interrogatorio de parte (fl. 71) aclarando que "*ella me mandó 315.000 pesos y en el fondo de pensiones me dieron 515.000*".

Por lo tanto, si se entiende que el pago de 515.000 es de cesantías y no de pensiones, aunque pudo haber un retraso en el pago de las cesantías por parte de la empleadora, lo cierto es que se presume que al 27 de mayo de 2009 que se liquidó el contrato ya las había consignado, por lo tanto, no hay prueba para establecer la mora en la pago de cesantías reclamado, siendo procedente que se niegue esta pretensión.

En relación con la indexación de las condenas, debe decirse que la misma no es procedente como quiera que no se trata de acreencias laborales adeudadas, sino el pago de unas indemnizaciones, o sanciones por despido injusto y sin autorización por el estado de embarazo en el que se encontraba la actora, siendo improcedente la imposición de una sanción sobre otra sanción.

La condena en costas en ambas instancias en un sesenta por ciento (60%) correrán a cargo de la parte demandada y a favor de la actora. Las de primera

instancia liquídense por el Juzgado de Origen. Las agencias en derecho en esta instancia atendiendo las directrices trazadas por el Artículo 6°, numeral 2.1.2. del Acuerdo 1887 de 2003, expedido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, se fijan en la suma de $177.000, valor al que ya se le ha aplicado el porcentaje referido. Liquídense por Secretaría de esta Corporación.

En consecuencia, se revocará la sentencia de instancia y, en su lugar, se accederá parcialmente a las indemnizaciones reclamadas.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA (RISARALDA)**, **SALA LABORAL**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO.- **REVOCAR** la sentencia proferida el 4 de noviembre de 2011 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira – Segundo Adjunto, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **LUZ MARINA HURTADO CASTAÑO** contra **GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIÉRREZ**.

SEGUNDO.- En su lugar, **DECLARAR** la existencia de un contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las señoras LUZ MARINA HURTADO CASTAÑO -como trabajadora- y GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIÉRREZ –como empleadora-, el cual tuvo como extremos del 27 de mayo de 2008 al 26 de mayo de 2010.

TERCERO.- **DECLARAR** que el contrato de trabajo anterior fue terminado sin justa causa por parte de la empleadora, estando la trabajadora en estado de embarazo y sin la autorización administrativa respectiva.

CUARTO.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, **CONDENAR** a la señora GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIÉRREZ a pagar a la señora LUZ MARINA HURTADO CASTAÑO, la suma de CINCO MILLONES NOVECIENTOS DIECINUEVE MIL SESENTA Y SEIS PESOS M/CTE ($5.919.066), por concepto de indemnizaciones por despido injusto y sin autorización estando en estado de embarazo.

QUINTO.- **ABSOLVER** a la demandada de las demás pretensiones de la demanda.

SEXTO.- CONDENAR en costas en ambas instancias a la señora GLORIA INÉS GÓMEZ GUTIÉRREZ y a favor de la señora LUZ MARINA HURTADO CASTAÑO, tasadas en un sesenta por ciento (60%), liquidación que ha de hacerse en el juzgado de origen y en la Secretaría de esta Sala, respectivamente. Como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de $177.000, valor al que ya se le ha aplicado el porcentaje referido.

NOTIFÍQUESE, **CÚMPLASE** y **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFICACIÓN EN ESTRADOS: La suscrita Secretaria deja expresa constancia de que la anterior providencia se notificó en estrados a las partes, tal como lo ordena la ley.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina y firma por las personas que en la misma intervinieron.

Los Magistrados,

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
(Con salvamento parcial de voto)

HUMBERTO ALBARELLO BAHAMÓN

MÓNICA ANDREA JARAMILLO ZULUAGA
Secretaria