



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA  
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL  
SALA TERCERA DE DECISIÓN**

Florencia, veintitrés (23) de octubre del año dos mil veintitrés (2023)

**MAGISTRADA PONENTE: DRA. DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO**

**I. ASUNTO**

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, se procede a resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el día cinco (05) de marzo del año dos mil dieciocho (2018), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, dentro del proceso ordinario laboral que promueve la señora YUDY NEIRETH PINILLA SALAZAR contra la señora EUDALIA AGUDELO GAITÁN, con radicado 18-001-31-05-002-2016-00462-01, que será por escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

**II. ANTECEDENTES**

La señora YUDY NEIRETH PINILLAS SALAZAR, por medio de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia contra la señora EUDALIA AGUDELO GAITÁN, con el objeto de que, en sentencia, se declare la existencia de un contrato de trabajo que terminó de manera unilateral y sin motivo, pese a tener conocimiento del estado de embarazo.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó se ordene pagar las prestaciones sociales, vacaciones y la dotación correspondiente al tiempo laborado, junto con la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la sanción por desconocimiento de la prohibición de despido de persona en estado de embarazo y la sanción prevista en el Decreto N° 472 de 2015.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Que el 13 de enero de 2015 celebró contrato verbal con la demandada, pero el vínculo pasó a ser de forma escrito para los extremos temporales del 02 de febrero al 12 de junio de 2015.

Narró que, el contrato fue terminado sin previo aviso, no obstante, nuevamente fue vinculada, sin suscripción de contrato, del 06 de julio al 03 de diciembre de 2015.

Expuso que, la labor ejecutada era de docente, anexas y complementarias que fueran necesarias, con un salario básico equivalente a \$689.700, más \$114.741 por acreditar título, \$74.000 por auxilio de transporte y \$180.000 por concepto de laborar horas extras.

Afirmó que, la relación contractual se mantuvo por 320 días, pues, fue terminada por la parte demandada de manera injustificada el 03 de diciembre de 2015, agregando que la laboral fue desarrollada de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario de trabajo, sin que se presentara queja o llamado de atención.

Explicó que, al no haberse realizado el preaviso del contrato inicial, el mismo se renovó automáticamente y por el mismo periodo, de ahí que se extendía hasta el 22 de octubre de 2015, pero al no haberse realizado nuevamente preaviso, se pospuso por otros 130 días.

Manifestó que, el 15 de septiembre de 2015 le hizo saber a la demandada de su estado de embarazo, aduciendo que esto no le importó para el despido, y contrario sensu, se le informó que la terminación del contrato de trabajo era por el estado de embarazo, comoquiera que no podía rendir en el trabajo, sin embargo, continuaría pagando la seguridad social.

Expuso que, el 06 de abril de 2016 dio a luz, por lo que solicitó el pago de la licencia de maternidad, pero fue negada, agregando que, aunque el 03 de diciembre de 2015 le cancelaron la liquidación, allí no se tuvieron en cuenta los factores correctos.

Por último, dijo que como dotación solo recibió una camisa y una tela para mandar a hacer un pantalón y una blusa. (fls. 13 a 23 y 25)

### **III. TRÁMITE PROCESAL**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, admitió la demanda mediante Auto Interlocutorio del día diecinueve (19) de

septiembre del año dos mil dieciséis (2016) en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor a la parte demandada. (fl. 28)

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la parte accionada EUDALIA AGUDELO GAITÁN, a través de apoderada judicial hizo uso de su derecho de defensa dentro del término legal, oponiéndose a todas las pretensiones, para lo cual argumentó que la terminación del vínculo laboral obedeció a una consecuencia contractual, esto es, el vencimiento del plazo pactado en el contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año para docentes con jornada especial, escenario que no permite advertir la existencia de un despido.

Propuso como excepciones de mérito la *“Inexistencia del despido”*, *“Improcedencia del artículo 26 de la Ley 361 de 1997”*, y *“Pago”*. (fls. 31 a 40)

El dos (02) de octubre del año dos mil diecisiete (2017) se instaló audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se declaró fracasada la etapa de conciliación, se agotó la etapa de saneamiento, fijación de litigio y decreto de pruebas. (fl. 74)

Posteriormente, el cinco (05) de marzo del año dos mil dieciocho (2018) se celebró audiencia de trámite en la que declaró terminada la etapa probatoria y se recibió los alegatos de conclusión. (fls. 76 a 78)

#### **IV. DECISIÓN DEL JUZGADO**

El A quo declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre la señora YUDY NEIRETH PINILLA SALAZAR, como trabajadora, y la señora EUDALIA AGUDELO GAITÁN, en calidad de empleadora, en los extremos temporales del 14 de enero al 03 de diciembre de 2015, que terminó cuando la demandante se encontraba en estado de gestación, y en consecuencia, emitió condena por concepto de salarios, vacaciones y prestaciones sociales dejadas de recibir desde la desvinculación y hasta el fenecimiento de la licencia de maternidad, y negó las restantes pretensiones.

Para arribar a tal decisión, el Juez de Primera Instancia, trajo a colación de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la Sentencia SL3535-2015, y, seguidamente, abordó el caso concreto concluyendo que, aunque se dio preaviso con el mes de antelación a la finalización del vínculo, la parte demandada tenía conocimiento del estado de gestación de la señora

YUDY NEIRETH PINILLAS SALAZAR, ergo debió postergar la terminación a la vigencia de la maternidad, sin embargo, no emitió condena por concepto de sanción moratoria al negarse la reliquidación de prestaciones sociales al no haber sido posible determinar claramente la cantidad de trabajo suplementario. (fls. 76 a 78)

## V. EL RECURSO INTERPUESTO

Los apoderados judiciales de la parte demandante y demandada procedieron en alzada contra la providencia del A quo, recursos que fueron sustentados básicamente de la siguiente manera:

**La parte demandante** sostuvo que hacía falta se emitiera condena por concepto de indemnización de sesenta (60) salarios, según ordena la Ley, además de cuestionar haberse liquidado de forma errónea y no emitirse condena por concepto de la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pese a que el tópico de las horas extras fue muy claro, y no pretenderse su pago, sino la inclusión en la liquidación de las prestaciones sociales.

Por su parte, **la demandada EUDALIA AGUDELO GAITÁN**, argumentó que la terminación del vínculo laboral obedeció a una consecuencia contractual consistente en el vencimiento del plazo fijo pactado, además de refutar que al no haberse notificado en debida forma el hecho del embarazo la liquidación no puede extenderse más allá del plazo establecido en el contrato de trabajo.

## VI. CONSIDERACIONES

**1.-** Inicialmente se precisa que se satisfacen plenamente los presupuestos procesales para definir el presente litigio; además de no observarse ninguna causal de nulidad adjetiva que dé al traste con el adelantamiento del proceso.

**2.-** Corresponde entonces determinar si acertó el A quo, cuando declaró que el vínculo laboral que existió entre la señora YUDY NEIRETH PINILLAS SALAZAR, como trabajadora, y la señora EUDALIA AGUDELO GAITÁN, en calidad de empleadora, terminó cuando la primera se encontraba en estado de gestación, que dé lugar al pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir hasta el fenecimiento de la licencia de maternidad; o si, por el contrario, el estado de gestación nunca fue notificado, además de verificar si era procedente emitir condena por concepto de las sanciones de que tratan los

artículos 65 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, como de la reliquidación de las prestaciones sociales.

**3.-** Bajo tal panorama, por efectos de metodología la Sala abordará, en primer lugar, la protección legal otorgada a las mujeres trabajadoras en embarazo, para dar paso al asunto que convoca en esta oportunidad, según lo reparos presentados.

**4.-** Así, y en desarrollo del primer punto, define el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo que *“1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.*

*2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.*

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

En torno a dicha protección legal, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de manera reciente, en Sentencia SL1451-2023 proferida el 21 de junio del año en curso, consideró lo siguiente:

*“En primer lugar, es importante recordar que el texto normativo que prevé la prohibición de despedir a una mujer gestante o lactante, denunciados por la censura como presuntamente vulnerados en la sentencia confutada, presupone la configuración del despido, que, tratándose de ese tipo de sujetos, puede resultar discriminatorio. (...)*

*De las anteriores normas se colige que la protección legal otorgada a las mujeres trabajadoras en embarazo o lactantes consiste en que estas no puedan ser despedidas mientras se encuentren en ese estado o durante los tres meses posteriores al parto.*

*De presentarse la desvinculación unilateral por parte del empleador, en principio, se presume que tal actuación obedece a un acto discriminatorio por causa del embarazo, cuando no se cuenta con la debida autorización del inspector del trabajo.*

*En efecto, tal presunción no opera en la misma forma cuando las relaciones laborales culminan por el cumplimiento de la obra o labor contratada, que cuando se está frente a un contrato a término indefinido, ya que en el primer evento y en estricto sentido, no se configura un despido, sino el modo o forma legal de ponerle fin al vínculo contractual previsto en el literal d) del artículo 61 del CST, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990; como se precisó en la sentencia CSJ SL3535-2015, rad. 38239, en la que se reiteró lo analizado en las providencias CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502 y CSJ SL, 27 abr. 2010, rad. 38190, al puntualizar:*

*Es por ello que la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de ponerle fin a un vínculo contractual, previsto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990.*

*En la misma dirección, la Corte ha precisado tradicionalmente que las garantías que se establecen legalmente en el Código Sustantivo del Trabajo, para proteger la maternidad de las trabajadoras, no pueden extenderse inapropiadamente a aquellos casos en los que la desvinculación de las mismas no se da como consecuencia de un despido, sino de una modalidad legal de terminación del contrato de trabajo a término fijo, como el vencimiento del plazo fijo pactado. Ha dicho la Sala en ese sentido que:*

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

*En tal sentido, no se encuentra acreditado que la terminación del vínculo obedeciera a una decisión unilateral e injusta del demandado, sino, se reitera, a una consecuencia contractual y por ello no es viable acceder a las indemnizaciones pretendidas, ni al pago de la licencia de maternidad. CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502. (...)*

*No sobra acotar, que la circunstancia del embarazo o maternidad, no modifica ni hace variar las condiciones concertadas por las partes en un contrato de trabajo por tiempo determinado, pues*



*además de fijar a voluntad el término de duración, los contratantes aceptan desde su celebración lo estipulado para su ejecución y se someten a la normatividad que gobierna este tipo de vínculos. CSJ SL, 27 abr. 2010, rad. 38190. (...)”*

**5. -** Conforme a lo anterior, se procede a sopesar los medios de convicción en conjunto, a la luz de lo preceptuado en los artículos 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 176 del Código General del Proceso, a fin de verificar si con el material probatorio arrimado al expediente, se demuestra que YUDY NEIRETH PINILLA SALAZAR tiene derecho a las sanciones de que tratan los artículos 65 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el reconocimiento y pago de trabajo suplementario y reliquidación de prestaciones sociales. De otro lado si era viable extenderse la liquidación de prestaciones sociales hasta el 29 de junio de 2016

**5.1.-** Así las cosas, se procede a la revisión de los elementos suasorios allegados al proceso, y según nos interesa así:

**a.- Documental**

> Copia del “*CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO NÚMERO PARA DOCENTES CON JORNADA ESPECIAL*” suscrito entre EUDALIA AGUDELO GAITÁN, en calidad de contratante, y YUDY NEIRETH PINILLA SALAZAR, en condición de docente, para los extremos temporales del 02 de febrero al 12 de junio de 2015, con un “*salario básico de \$689.700 más \$114.741 por acreditar títulos más \$74.000 de auxilio de transporte para un total de \$878.441 menos el 4% equivalente a \$25.774 por seguridad social salud y 4% equivalente a \$25.774 por seguridad social pensión para un total por descuento de \$51.548 equivalente al 8% PARA UN TOTAL NETO A PAGAR MENSUAL DE 826.893 (...)*”. (fls. 04 y 05)

> Copia del correo electrónico de fecha 16 de junio de 2015 enviado por la señora EUDALIA AGUDELO GAITÁN, a la señora YUDY NEIRETH PINILLA SALAZAR, en el que se comunica que “*por su desempeño tendrá continuidad su contrato laboral. (...) El sí a la continuidad del contrato será a partir del 6 de julio y hasta el 30 de noviembre (...)*”. (fl. 45)

> Copia del “*desprendible para pago de nómina*” correspondiente a YUDY NEIRETH PINILLAS SALAZAR, en el que se detalla:

|                        |                             |           |                    |             |
|------------------------|-----------------------------|-----------|--------------------|-------------|
| No HORAS SEMANAL       | SALARIO DEVENGADO \$825.500 |           | MES : JUNIO - 2015 |             |
| CONCEPTO               | DEVENGADO                   |           | CONCEPTO           | DEDUCCIONES |
| SUELDO BASICO          | 689.700 (12)                | 275.880   | SALUD 4%           | 25.774      |
| AUXILIO DE TRANSPORTE  | 74.000 (12)                 | 29.520    | PENSION 4%         | 25.744      |
| ACREDITACION DE TITULO | 114.741 (12)                | 45.880    | DIAS NO LABORADOS  |             |
| HORAS ADICIONALES (8)  | \$9000C/HORA                | 72.000    | TOTAL DEDUCCIONES  | 51.548      |
| OTROS PAGOS            | VACACIONES                  | 402.220   |                    |             |
| TOTAL DEVENGADO :      |                             | \$825.500 | VALOR NETO A PAGAR | \$773.952   |

(fl. 43)

> Copia del Oficio del 03 de noviembre de 2015, suscrito por la señora EUDALIA AGUDELO GAITÁN, con nota de recibo de la señora YUDY NEIRETH PINILLAS SALAZAR, en el que se informa “*por la culminación del año electivo se requiere de sus servicios solo hasta el 3 de diciembre del 2015 (...)*”. (fl. 46).

> Copia de la “*liquidación*” correspondiente a YUDY NEIRETH PINILLAS SALAZAR, realizada por la señora EUDALIA AGUDELO GAITÁN, por el tiempo laborado de “*14-01 3-12/2015*”, en la que se relaciona:

|   |              |
|---|--------------|
| PRIMA DE SERVICIOS (804.050 X 324 DIAS /360.....                              | \$ 723.645   |
| CESANTIAS (804.050 X 324 DIAS /360).....                                      | \$ 723.645   |
| INTERESES DE CESANTIAS \$(804.050 X 324 DIAS /360 X12/100                     | \$ 86.837    |
| VACACIONES ( YA CANCELADAS MES JULIO)   |              |
| TOTAL PRESTACIONES SOCIALES.....  | \$1.534.127  |
| TOTAL A PAGAR .....   | \$ 1.534.127 |
| SON: UN MILLÓN QUINIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL CIENTO VEINTISIETE PESOS MCTE. |              |

(fls. 06 y 47)

> Copia del Registro Civil de Nacimiento con Indicativo Serial N° 55889906, correspondiente a la menor LMAP, en el que se consigna como datos de la madre la señora YUDY NEIRETH PINILLA SALAZAR. (fl. 07)



> Copia del “*Reporte Incapacidades*” otorgada a la señora YUDY NEIRETH PINILLAS SALAZAR, por el diagnóstico de “*PARTO POR CESAREA ELECTIVA*”, y para los extremos del 06 de abril al 12 de julio de 2016. (fl. 08)

> Copia del comprobante de egreso de fecha 13 de mayo de 2016, suscrito por YUDY NEIRETH PINILLA SALAZAR, por un valor de \$2.252.216,00 M/CTE, respecto del pago realizado por concepto de “*licencia de maternidad comprendida del 6 de abril al 12 de julio (...)*”. (fl. 48)

> Copia de “*Planilla integral autoliquidación aportes soporte de pago general*”, siendo aportante la señora EUDALIA AGUDELO GAITÁN, con un tipo de planilla “EMPLEADOS”, en el que se registra a YUDY NEIRETH PINILLAS SALAZAR para los meses de febrero a diciembre de 2015, y enero a mayo de 2016. (fls. 49 a 64)

#### **b.- Testimonial**

FABIÁN ALBERTO ARTUNDUAGA, manifiesta que conoce a la señora YUDY NEIRETH PINILLA SALAZAR porque fue compañera de trabajo en el Liceo Superior en el año 2015, explicando que “*el contrato que ella tenía era básicamente el mismo que yo tenía como docente (...) A término fijo*”, y que “*Todos, absolutamente, firmamos un contrato hasta el mes de junio (...) El contrato decía, especificaba, que dependiendo si los directivos consideraban buena la labor como docente, nos renovaban el contrato, por lo tanto, entonces, a todos los que estábamos trabajando ese año, nos llegó un correo que decía que efectivamente continuábamos en el contrato, trabajando (...) Nosotros laboramos hasta el 3 de diciembre de 2015*”.

A su turno, cuando se le inquirió “*¿usted sabe por qué termina el vínculo de la señora Yudith Neireth Pinilla Salazar con el Liceo Superior Primeras Luces?*”, respondió “*Si a todos nos llegó un preaviso, entonces se supone que un mes antes todo empleador cuando es un contrato a término fijo debe enviar el preaviso, entonces el contrato de ella, pues terminaba también, también se le libró el preaviso*”, y al cuestionarse por el salario manifestó “*Todos ganábamos el salario mínimo para la época, más unas horas extras que se pagaban, pues el contrato estipulaba que eran 25 horas semanales que podían trabajar (...) la profe Yudith trabajaba 5 días, las 5 horas de más, es decir, no recuerdo cuanto exactamente era cada hora extra, sino, puedo decirle que nos pagaban las horas extras, el salario mínimo, y las*

*prestaciones, subsidio de transporte, y aparte de eso, una retribución, algo adicional”, acotando que “si se laboraban horas adicionales pues se pagaban como horas extras”, y que las horas cumplidas de demás por la demandante eran “5 horas semanales”, las cuales eran fijas “haciendo excepción los días festivos”, recordando que “nos pasaban un formato, para que nosotros lo llenáramos, en el cual nos indicaban cuantas horas extras habíamos trabajado cada uno y en base a eso liquidaban el sueldo”.*

DIEGO FERNANDO SÁENZ, dice que conoce a la señora YUDY NEIRETH PINILLA SALAZAR porque trabajó con ella en el “*Liceo Superior Primeras Luces*”, precisando que la accionante trabajó “*desde el año 2015, desde el 13 de enero hasta el 3 de diciembre*”, y que el contrato terminó “*primero porque se termina el contrato laboral, y lo otro por lo que estaba en embarazo*”, acotando que a ella no fue la única a la que le terminaron el contrato, pues, “*creo que fue varios docentes*”.

Cuando se le preguntó “*¿usted sabe cuánto ganaba la señora Yudit Neireth Pinilla Salazar para el año 2015?*”, afirmó “*si señorita, era un básico del mínimo, más horas extras que nos pagaban (...) en la liquidación nos incluían, salario mínimo, más horas extras, más un bono por título*”, y respecto al número de horas extras que cumplía la demandante dijo “*no sé, una hora extra diaria*”.

Por último, al cuestionarse “*¿sabe usted en qué momento la señora Yudit Neireth Pinilla Salazar, le manifiesta o le comenta a la señora Eudalia Agudelo sobre su estado de embarazo?*”, expresó “*si, tengo conocimiento de que ella le manifiesta como en agosto*”

6. – Llegados a este punto, y a fin de desarrollar el problema jurídico planteado, de conformidad con los medios de prueba relacionados en precedencia, se tiene que, contrario a lo alegado por la parte demandante, en el presente caso la finalización del vínculo no obedeció por motivo del embarazo, que diera lugar a un trato discriminatorio.

Así, aunque la señora EUDALIA AGUDELO GAITÁN en desarrollo de la inconformidad argumenta que la finalización de la relación laboral que existió con la señora YUDY NEIRETH PINILLAS SALAZAR se suscitó por vencimiento del plazo fijo pactado, nótese que las consideraciones del Juez de Primera Instancia se trazaron precisamente en esa dirección, pues, hizo referencia a este supuesto como un “*modo, modalidad o forma de poner fin a*

*un vínculo contractual*”, además de reconocer haberse dado el preaviso con el mes de antelación a la finalización.

Luego, en esta línea, y a efectos de dar claridad y dirimir el segundo punto de reparo presentado por el extremo demandado, relacionado con haberse extendido la liquidación de prestaciones sociales hasta el 29 de junio de 2016, estima la Sala que, la acertada posición adoptada por el A quo responde a una *“modalidad de protección intermedia”*, consistente en garantizar la vigencia del contrato de trabajo durante los períodos de embarazo y licencia de maternidad, sin que, en términos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia pueda predicarse una *“afectación del tipo de contrato laboral pactado a término fijo que legalmente se encuentra establecido en la legislación laboral colombiana, pues más allá de desvirtuar su límite en el tiempo, por demás acordado previamente por las partes, lo reafirma; solo que, en respeto al fuero de maternidad, éste habrá de extenderse de manera irrestricta durante el período de embarazo y la licencia de maternidad (...)”*. (Sentencia SL4791-2015, reiterada en la SL4748-2021)

En consecuencia, en ningún yerro incurrió el operador judicial, razón por la cual, la inconformidad de la parte demandada no prospera, precisando que, si bien en el escrito de contestación y sustentación del recurso de apelación se manifestó no haber tenido conocimiento del hecho del embarazo, tal afirmación resulta desacreditada con lo declarado por el testigo DIEGO FERNANDO SÁENZ, quien de forma clara y sin dubitación alguna a la pregunta *“¿sabe usted en qué momento la señora Yudith Neireth Pinilla Salazar, le manifiesta o le comenta a la señora Eudalia Agudelo sobre su estado de embarazo?”*, manifestó *“si, tengo conocimiento de que ella le manifiesta como en agosto”*.

**6.1** - Ahora, la parte demandante controvierte que no se emitió condena por concepto de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, mas, acogiendo la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que se citó líneas atrás, recuérdese que las garantías legales para proteger la maternidad de las trabajadoras no pueden extenderse inapropiadamente a aquellos casos en los que la desvinculación no se da como consecuencia de un despido, sino de una modalidad legal de terminación del contrato como el vencimiento del plazo fijo pactado, de ahí que, en el presente evento no es dable aplicar las consecuencias del artículo 239 ibídem, en observancia a la naturaleza del contrato de trabajo que existió entre la señora YUDY NEIRETH PINILLA

SALAZAR, como trabajadora, y la señora EUDALIA AGUDELO GAITÁN, en calidad de empleadora, y la forma en la que se produjo su terminación - vencimiento del plazo fijo pactado-, aspectos que, al margen de no haber sido objeto de censura, encuentra soporte probatorio en los elementos de tipo documental vistos a folios 04, 05, 45 y 46, y lo declarado por los testigos FABIÁN ALBERTO ARTUNDUAGA y DIEGO FERNANDO SÁENZ, quienes hicieron alusión a la suscripción de contratos a término fijo y su no renovación.

No obstante, en lo que si le asiste razón a la parte demandante es en la inconformidad presentada por la reliquidación de las prestaciones sociales, en tanto que, de la documental vista a folio 6 se detalla que el salario de liquidación tomado fue el de \$804.050,00 M/CTE, cuando debió ser \$885.191,00 M/CTE, que comprende \$689.700,00 M/CTE por salario básico, \$74.000,00 M/CTE por auxilio de transporte, \$114.741,00 M/CTE por acreditar títulos, y \$6.750,00 M/CTE por promedio de trabajo suplementario, según lo consignado en la prueba documental vista a folios 04, 05 y 43.

En razón a lo anterior, y una vez realizada por parte de esta Corporación la respectiva liquidación de prestaciones sociales, tomando para ello un salario de liquidación equivalente a la suma de \$885.191,00 M/CTE, para los extremos temporales del 14 de enero al 03 de diciembre de 2015, se concluye que, en efecto se obtienen unos valores superiores a los cancelados, de ahí que, se ordenará su pago por concepto de reliquidación, que corresponden a la diferencia entre lo pagado y lo que debió ser, salvo para vacaciones por encontrarse canceladas y no hacer parte de su liquidación el promedio de trabajo suplementario.

**6.1.1. – Liquidación**

| CONCEPTO            | V/R CANCELADO | LIQUIDACIÓN SALA | DIFERENCIA    |
|---------------------|---------------|------------------|---------------|
| Cesantías           | \$ 723.645,00 | \$786.836,44     | \$ 63.191,44  |
| Intereses Cesantías | \$ 86.837,00  | \$83.929,22      | -\$ 2.907,78  |
| Prima De Servicios  | \$ 723.645,00 | \$786.836,44     | \$ 63.191,44  |
| TOTAL               |               |                  | \$ 123.475,11 |

**6.1.2. – Indexación**

En materia de indexación sabido es, que corresponde al reconocimiento de la pérdida del valor adquisitivo del dinero por efecto de la inflación, en este evento como solo se emitirá condena por concepto de reliquidación, y el

Nota: La presente providencia se firma de forma electrónica en el aplicativo de la Rama Judicial, dentro del término contemplado en el inciso 3° del Artículo 10 del Acuerdo PCSJA17-10715.

mismo es susceptible de sufrir un deterioro económico, por el transcurso del tiempo, se hace necesario indexarla para traerla a valor actual y así preservar su valor real, por ende, dicho monto deberá actualizarse, teniendo en cuenta la fecha de terminación del vínculo laboral, esto es, el 03 de diciembre de 2015, hasta septiembre de 2023, así:

$$VA = VH \times \frac{IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

Donde:

VA = IBL o valor actualizado

VH = Valor histórico que corresponde a la suma a indexar

IPC Final = Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en el que se efectuará el pago.

IPC Inicial = Índice de precios al consumidor correspondiente al vigente al momento de la exigibilidad de la acreencia laboral.

De este modo, y de acuerdo a lo expuesto, se procede a indexar los valores en los siguientes términos:

|                         |       |            |
|-------------------------|-------|------------|
| Valor.....              | \$    | 123.475,11 |
| Valor Actualizado.....  | \$    | 190.871,06 |
| Total (diferencia)..... | ...\$ | 67.395,95  |

Para el efecto, debe indicarse que se tomó un IPC Inicial de 88,05 (diciembre de 2015) e IPC Final de 136,11 (septiembre de 2023).

Así, en aras de emitir una condena con valor determinado, por disposición del artículo 283 del Código General del Proceso, por concepto de indexación habrá lugar a fulminar por el valor total de **\$ 67.395,95 M/CTE**, de ahí que se modificará la sentencia de primera instancia.

Precisando que deben actualizarse las anteriores sumas hasta cuando se efectúe el pago total de las mismas.

Finalmente, vale indicar que el trabajo suplementario incluido en la liquidación lo fue con ocasión al problema jurídico planteado en primera instancia y la prueba documental vista a folio 43 en el que se detalla el número de horas y su valor, sin que de los restantes elementos probatorios se lograra corroborar valores adicionales por ese mismo concepto, comoquiera que, la



prueba testimonial no permite evidenciar de forma concreta los términos y condiciones en que se habría desarrollado el trabajo suplementario, pues, no fueron concretos en la cantidad o duración de actividad adicional a la jornada ordinaria, como lo ha considerado la misma Corporación de antaño, entre otras, en la citada sentencia y en la SL1049- 2019, perpetuando que sus dichos fueron “no sé, una hora extra diaria” y “5 horas semanales (...) “*“haciendo excepción los días festivos”,* y que “*nos pasaban un formato, para que nosotros lo llenáramos, en el cual nos indicaban cuantas horas extras hacíamos trabajado cada uno y en base a eso liquidaban el sueldo*”, lo que permite colegir que su causación era variable, y por ello, impide su tasación y cálculo en esta instancia.

Y, en lo atinente a la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por no habersele cancelado la totalidad de las prestaciones sociales a la finalización del vínculo laboral, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que esa sanción se impone al empleador sólo si existió mala fe de su parte cuando decidió no pagar oportunamente salarios y prestaciones, y respecto a la buena fe refirió la Sala Laboral en Sentencia de marzo 16 de 2005 expediente 23987, lo siguiente:

*«La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud" (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223), como lo expresó la Sala Civil de esta Corte en sentencia de 23 de junio de 1958.*

*Esa buena fe que la jurisprudencia ha encontrado en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y que le ha servido, si se halla suficientemente probada, para exonerar al empleador del pago de la indemnización moratoria cuando se le encuentra judicialmente responsable de la falta de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato, es la creencia razonable de no deber, pero no es una creencia cualquiera sino una debidamente fundada, pues aunque igualmente se ha admitido que corresponde a la que se ha dado en denominar buena fe simple, que se diferencia de la buena fe exenta de culpa o calificada, debe entenderse, con todo, que es aquella que cabe definir como la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude.»*

En igual sentido, ha precisado de manera reiterada, la jurisprudencia de nuestro máximo órgano de la jurisdicción ordinaria en el ámbito laboral, que su imposición, establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo

no es automática ni inexorable, sino que en cada caso concreto el juez debe examinar las circunstancias particulares que rodearon la conducta del empleador de no pagar los salarios y prestaciones, pues puede darse el caso de que el empleador demuestre razones atendibles que justifiquen su omisión, y en tal evento no habría lugar a la condena por no hallarse presente su mala fe.

Descendiendo al caso en particular, se observa que el vínculo laboral feneció el 03 de diciembre de 2015, y la liquidación por prestaciones sociales se realizó en esa misma data, sin la inclusión de algunos conceptos, como lo era el promedio de trabajo suplementario, de modo que, no se canceló debidamente ante la ausencia de dicho rubro, escenario que no registra un actuar de mala fe, si se tiene en cuenta el monto de tales conceptos laborales, y el pago del trabajo suplementario (acreditado según la prueba documental que milita a folio 43), por lo que considera la Sala que su conducta se registra como de buena fe, resultando imperioso absolverlo de esta pretensión.

**7.-** Bajo estas premisas, se modificará la sentencia objeto de apelación, y se impone costas a cargo de la parte demandada EUDALIA AGUDELO GAITÁN, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por haber prosperado de manera parcial el recurso de apelación presentado por la señora YUDY NEIRETH PINILLAS SALAZAR, las costas deberán ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 ibídem, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al Despacho para lo pertinente.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, Sala Civil Familia Laboral, en Sala Tercera de decisión, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** la Sentencia del cinco (05) de marzo del año dos mil dieciocho (2018), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, en el sentido de ADICIONARLA, condenando a la señora EUDALIA AGUDELO GAITÁN, a pagar a favor de la señora YUDY NEIRETH PINILLA SALAZAR:

*“Por concepto de reliquidación de prestaciones sociales, la suma de .....\$ 123.475,11 M/CTE*

*Por concepto de indexación respecto del anterior valor debido, a septiembre de 2023, la suma de .....\$ 67.396,00 M/CTE*

*No obstante, la anterior suma debe ser indexada hasta la fecha efectiva de su pago.”*

**SEGUNDO:** En lo demás se mantiene la decisión del A quo, atendiendo las consideraciones precedentes.

**TERCERO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada EUDALIA AGUDELO GAITÁN, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por haber prosperado de manera parcial el recurso de apelación presentado por la señora YUDY NEIRETH PINILLA SALAZAR, las cuales deben ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 ibídem, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al despacho para lo pertinente..

**CUARTO:** Una vez en firme esta providencia, devuélvase al Despacho de origen.

Notifíquese y Cúmplase

Fallo discutido y aprobado en Sala, conforme el Acta No. 078 de esta misma fecha.

Los magistrados,

DIELA H. L.M. ORTEGA CASTRO

GILBERTO GALVIS AVE

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Firmado Por:

**Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro**  
**Magistrada**  
**Sala 001 Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

**Maria Claudia Isaza Rivera**  
**Magistrada**  
**Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

**Gilberto Galvis Ave**  
**Magistrado**  
**Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **97c1d0aa48d33d1074e8f1cb39ece6f8a3344c325c27be96c8a57a279e8b5a6e**

Documento generado en 24/10/2023 05:02:25 PM

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