



Ordinario: ORIANA GARCÍA TIGREROS C/: ICOTEC COLOMBIA S.A.S.

Radicación N°76-001-31-05-003-2016-00094-01 Juez 03° Laboral del Circuito de Cali

Santiago de Cali, veintiocho (28) de febrero de dos mil veintidós (2022), hora 04:00 p.m.

ACTA No.020

El ponente, magistrado **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, en Sala, en virtualidad TIC'S por la pandemia COVID 19 <art.215, C.P.Co.; Decretos 417 y 637 del 17 de marzo, 06 de mayo de 2020, 491, 564, 806, 990, 1076 de 2020, 039 de enero 14 y 206 de febrero 26 de 2021, 0614 de 30 de noviembre de 2021 y demás decretos de pandemia>, conforme con el procedimiento de los arts.11 y 12, Decreto legislativo 491, 564 y art.15, Decreto 806 del 04 de junio de 2020, Decreto 039 de 14-01-2021 y Acuerdos 11567-CSJ del 05 de junio de 2020, 11581, CSJVAA20-43 de junio 22, 11623 de agos-28 de 2020, PCSJA20-11632 de 2020, CSJVAA21-31 del 15 de abril de 2021, Acuerdo 11840 del 26 de agosto de 2021, Acuerdo CSJVAA-21-70 del 24 de agosto de 2021 y demás reglas procedimentales de justicia digital en pandemia, procede dentro del proceso de la referencia a hacer la **notificación, publicidad virtual y remisión** al enlace de la Rama Judicial link de **sentencia escritural virtual del Despacho**,

SENTENCIA No. 2242

La extrabajadora ORIANA GARCÍA TIGREROS convoca a la patronal demandada <ICOTEC COLOMBIA S.A.S., quien comparece al proceso a través de curadora>, para que la jurisdicción previa declaratoria de las siguientes:

PRETENSIONES PRINCIPALES: PRIMERO: DECLARAR que entre las partes ICOTEC COLOMBIA SAS y la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS, existió un contrato de trabajo a termino indefinido. / **SEGUNDO: DECLARAR** ineficaz el despido producido por parte de la empresa ICOTEC COLOMBIA SAS, contra la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS, por no haber solicitado autorizacion al inspector del ministerio de trabajo al encontrarse la actora amparada con fuero de maternidad y en consecuencia: / **TERCERO: CONDENAR** a la empresa ICOTEC COLOMBIA SAS a REINTEGRAR a la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS, a sus labores en el cargo de GESTOR I, o en un cargo similar o de superior jerarquía en la ciudad de Cali, una vez termine su licencia de maternidad. / **CUARTO: CONDENAR** a la empresa ICOTEC COLOMBIA S.A. a pagar a la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS, las prestaciones derivadas del contrato, como son: * **SALARIOS:** Por valor de \$1.500.000, comprendido desde la fecha del despido (07/01/2016) hasta la fecha de presentacion de la demanda, mas lo que se cause hasta la fecha que se haga efectivo el reintegro. * **CESANTÍAS:** Por valor de \$750.000, correspondiente al año inmediatamente anterior, mas las cesantías que se sigan causando hasta la fecha que se haga efectivo el reintegro. * **INTERESES A LAS CESANTÍAS:** Por valor de \$90.000, correspondiente al año inmediatamente anterior, mas los intereses que se causen hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro. * **VACACIONES:** Por valor de \$375.000, correspondiente al año inmediatamente anterior y por \$62.500 comprendido desde la fecha del despido 07/01/2016 hasta la fecha de presentacion de la demanda, mas las vacaciones que se causen hasta la fecha que se haga efectivo el reintegro. * **PRIMA DE SERVICIOS:** Por valor de \$125.000, comprendido desde la fecha del despido (07/01/2016) hasta la fecha de presentacion de la demanda, mas las primas que se causen hasta la fecha que se haga efectivo el reintegro. * **INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO ART. 65 CST:** Por valor de \$20.000 diarios, comprendido desde la fecha del despido (07/01/2016) hasta la fecha de presentacion de la demanda, mas lo que se cause hasta la fecha que se haga efectivo el reintegro. * **SEGURIDAD SOCIAL:** Las sumas correspondientes a las cotizaciones mensuales a salud, pensión y riesgos profesionales, dejadas de pagar desde la fecha del despido (07/01/2016) hasta cuando se haga efectivo el

reintegro. / **QUINTO: CONDENAR** a la empresa ICOTEC COLOMBIA S.A. a pagar a la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS, al pago de la indemnización por despido en estado de embarazo, equivalentes a los salarios de 60 días, equivalente a \$1.500.000. / **SEXTO:** Las condenas ultra y extra petida facultadas al señor juez, que se causen en la litis. / **SEPTIMO: CONDENAR** a la demandada ICOTEC COLOMBIA SAS a pagar a la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS, las costas y agencias en derecho a que haya lugar.

... **PRETENSIONES SUBSIDIARIAS EN CASO DE NO ORDENARSE EL REINTEGRO. PRIMERO: CONDENAR** a la empresa ICOTEC COLOMBIA SAS a pagar a la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS, al pago de la indemnización por despido injusto, establecida en el art. 64 del CST. / **SEGUNDO: CONDENAR** a la empresa ICOTEC COLOMBIA SAS a pagar a la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS, al pago de la indemnización moratoria por concepto de salario, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios, dejados de percibir a causa del despido injustificado por parte de la empresa demandada.

... Con base en hechos, pretensiones, pruebas, oposición, alegaciones y excepciones suficientemente conocidos y debatidos por las partes protagonistas de la relación sustancial laboral, y jurídico procesal en este juicio, enteradas éstas de los fundamentos fácticos probados y argumentos jurídicos de la ABSOLUCION <SENTENCIA ORAL No. 043 del 06 DE MARZO DE 2017>...

PRIMERO: ABSOLVER a ICOTEC COLOMBIA S.A.S. de todas las pretensiones invocadas en su contra por la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS. / **SEGUNDO: ORDENAR** en costas a la parte vencida en juicio. Se tasan por secretaria incluyendo la suma de \$737.717 como agencias en derecho, a favor de la parte demandada. / **TERCERO: CONSULTA** ante el Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en caso de que esta providencia no sea apelada, por resultar adversa a los intereses del trabajador.....exp. digital> y de la apelación de la demandante.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS EN II INSTANCIA:

APELACION PARTE DEMANDANTE. Sustenta: ...si bien el contrato otro si, fue firmado por las partes, por ambas partes, obviando el hecho de que la demandante se encontraba obligada a firmarlo por el deseo de continuar laborando en dicha compañía, es necesario traer a colación el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, atendiendo que respecto al contrato por obra o labor contratada a que se refiere este no se configuro toda vez que no se especificó la labor a realiza por parte de la demandante ni tampoco se esclarecieron la fecha de su terminación de la posible labor contratada, a su vez se tiene que dicha vinculación fue truncada por el accionado con la carta enviada el 07/01/2016, carta que fue enviada a la demandante manifestando que su labor había terminado. Por tal razón sin que hubiere una justa causa por parte de la trabajadora para dicho despido, por tanto no se cumple el argumento invocado en dicha providencia, de que hubo una renuncia voluntaria por parte de la demandante pues el hecho de no aceptar una propuesta manifestada vía telefónica, por parte del demandado no configura una renuncia voluntaria por parte del demandante, toda vez que dicha propuesta no se ajustaba a las necesidades de la demandante y que la perjudicaba tanto en su estado de embarazo como en su vida diaria personal, manifestando o agregando que en el momento de la propuesta, la demandante se encontraba en periodo de lactancia, por lo tanto, más que un beneficio era una disminución en su calidad de vida el hecho de trasladarse de la ciudad donde se encuentra residiendo a una ciudad completamente desconocida para ella, de igual manera se debe agregar que en el hecho de que el demandado hubiera querido continuar la vinculación de la señora ORIANA GARCÍA, hubiera propuesto un puesto de trabajo en la ciudad de Cali, tal como se evidencio con los compañeros de trabajo que terminaron contrato de trabajo con dicha compañía en la misma fecha, es decir el 07/01/2016, los cuales pasaron de la compañía demandada a otro contratista debidamente recomendados, hubiera sido mejor propuesta, sin embargo pues esto no es materia de discusión en el evento. Por otro lado, se debe manifestar el hecho de que es evidente el despido sin justa causa y en estado de gravidez de la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS, toda vez que a la fecha 07/01/2016, si se encontraba en estado de embarazo, tal era el estado que si era evidente a los ojos de sus compañeros y superiores de la compañía ICOTEC DE COLOMBIA SAS, dicho estado de embarazo el cual está debidamente protegido por la ley tal y como lo expuso la señora juez en su providencia, obligaba al empleador tanto a continuar con la vinculación de la trabajadora a su compañía como a ofrecerle una igual o mejor asignación dentro de su compañía así esta hubiera tenido inconvenientes o consecuencias con respecto al contrato firmado con la compañía de telecomunicaciones S.A., toda vez que dicha compañía si bien le prestaba los servicios a la compañía referida TELECOMUNICACIONES DE COLOMBIA S.A., la demandante prestaba sus servicios directamente en la empresa demandada ICOTEC DE COLOMBIA

SAS, no tenía objeto el hecho de que la compañía demandada tuviera un contrato con un tercero, ya que la vinculación fue directa con la compañía ICOTEC DE COLOMBIA SAS. Cabe resaltar señora juez que no hubo una renuncia como tal de la demandante más si un despido sin justa causa por parte del empleador, toda vez que fue manifestado por vía escrita y entregada directamente a la demandante, donde se le manifestaba el deseo de no continuar la vinculación de dicha trabajadora sin ninguna motivación o justa causa que lo argumentara configurando así, el hecho de que por estar en estado de gravidez se diera por terminado el contrato de trabajo. cabe manifestar que ante el evento de la terminación del contrato se deben otorgar de esa misma manera las pretensiones por las cuales fue motivada esta demanda toda vez que se configuran claramente la calidad del contrato de trabajo manifestando que obviamente no fue un contrato por obra o labor determinada, sino un contrato a término indefinido y que el estado de gravidez que padecía la demandante era evidente a la hora de terminación del contrato de trabajo, será entonces del caso probar ante la segunda instancia, ante el HTSDJC los argumentos que actualmente interpongo y en su momento serán debidamente probados.

Atendiendo la consonancia, <Art. 66-A, CPTSS> del recurso de apelación con la demanda, tenemos como problemas jurídicos a resolver, los siguientes:

1. Establecer la modalidad contractual por la cual se regía la relación laboral de la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS.
2. Verificar si el contrato laboral que unía a las partes, término de forma injusta por causa imputable al empleador y estando cobijada por protección constitucional de estabilidad laboral reforzada en razón a fuero de maternidad.
3. Determinar si en consecuencia de lo anterior la actora apelante tiene derecho a que la demandada ICOTEC DE COLOMBIA SAS la reintegre y le reconozca y pague los derechos salariales, prestacionales e indemnizatorios solicitados en la demanda.

El a quo resolvió **ABSOLVER** a la demandada, tomo su decisión con base a las siguientes consideraciones:

(...) Consideraciones del despacho. (...) para probar el vínculo laboral, la actora aportó a folios 11 a 13 del expediente copia del documento denominado otro si, contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada, suscrito el 31/12/2013, por medio del cual se modifican las cláusulas 1, 2 y 6 del contrato de trabajo inicial, pero no aporta el contrato que dio origen al otro si, por lo que el despacho debe atenerse a lo que se encuentre probado en el proceso, con las siguientes resultas: el documento aportado da cuenta de una vinculación contractual de orden laboral por una obra o labor contratada, suscrito entre COLOMBIA ICOTEC SAS, con domicilio en la ciudad de Bogotá a través de su representante legal y la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS, con fecha de inicio 16/07/2013, a través de él se contrató a la demandante para laborar en el cargo de GESTOR 1, el lugar de prestación de servicios el departamento del Valle del Cauca, pero en dicho otro si se indica que “El empleado tendrá su sede principal de trabajo en el departamento del Valle del Cauca, república de Colombia las partes convienen que el lugar asignado para el desarrollo de la labor por parte del empleado, no es de carácter definitivo y que el mismo podrá variar si la materia del trabajo así lo exige, o si se presentan razones objetivas que ameriten un cambio”. La cláusula 2 de dicho otro si, respecto de la obra o labor a desarrollar por la trabajadora indica: “las labores a desempeñar por el empleado acordadas por el contrato suscrito el 16/07/2013, a partir del 01/01/2014 continuarán en la ejecución del contrato No. 71.1.1127.2013 sin prórroga, suscrito entre ICOTEC SAS y COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P., por lo tanto el contrato de 16/07/2013 continúa su ejecución continua hasta que se complete el 80% de la obra contratada mediante contrato No. 71.1.1127.2013 sin prórrogas, se autoriza a las partes para dar por terminado el contrato desde la fecha en que se haya superado dicho porcentaje y hasta que la obra o labor contratada este ejecutada en su totalidad, sin que haya lugar a indemnización alguna, esta estipulación se pacta en consideración a que es imposible mantener vinculados a todos los empleados hasta el día en que la obra o labor contratada quede completamente terminada y en atención a que solo es necesario mantener

vinculados a algunos empleados para que la concluyan, así mismo, el contrato terminara antes de la ejecución del 80% por fuerza mayor, caso fortuito o si el empleador se ve obligado a suspender en todo o en parte la obra por cualquier motivo, incluyendo la disminución del 10% en las ordenes de servicio de mantenimiento y reparación por parte de COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. ESP y a ICOTEC COLOMBIA SAS y en ese sentido es aceptado por ambas partes". El documento aludido tiene como nota aclaratoria lo siguiente: "Nota aclaratoria. Lo anterior obedece a que ICOTEC COLOMBIA SAS suscribió contrato No. 71.1.1127.2013 con COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. ESP, y es su deseo continuar empleando al trabajador enunciado, el presente otro si modifica el contrato inicial en las cláusulas descritas y deja sin valor este asunto, en señal de aceptación se firma a los 31 días del mes de diciembre de 2013, en dos ejemplares". Evidentemente, el documento se encuentra suscrito por el representante legal del empleador y por la aquí demandante ORIANA GARCÍA en señal de aceptación de las modificaciones de las cláusulas 1, 2 y 6, a este respecto, al carecer de más elementos probatorios al interior del expediente procesal pues la actora no aportó el contrato que dio origen a su vinculación y que resultó modificado por este otro si contractual, el despacho acogerá como ciertas las resultas procesales en materia probatoria estudiadas por vía judicial en acción constitucional de tutela y frente a la vinculación de la actora, el juez 35 penal municipal con funciones de garantía en sentencia de tutela aportada al expediente concluyo "Antes de entrar al estudio de la presente demanda tutelar, es claro dejar constancia que la empresa ICOTEC COLOMBIA S.A. se ha comunicado con la accionante, afirmándole que no la ha desvinculado laboralmente, pues la misma podría reintegrarse a la empresa en la ciudad de Bogotá, dado a que en Cali ya no existe la empresa para la que ella laboraba por medio de ICOTEC, versión confirmada por la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS, por manera que el despacho no se pronunciara más sobre el tema del reintegro, teniendo también la accionante si así lo desea de iniciar acción legal por vía ordinaria de lo narrado" folio 30 del expediente. En ese orden de ideas, y en curso de determinar la clase de vinculo que unió a la parte demandante con la demandada, debemos revisar el contenido del art. 45 del CST, y que respecto del contrato de obra o labor contratada indica: "Art. 45. Duración. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio". Como la parte demandante reclama la declaratoria de la existencia de un contrato a término indefinido, nos remitimos al art. 47 cuyo texto indica. Art. 47. CST. Duración indefinida. Mod. Art. 5 del Decreto 2351 de 1965. 1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. Apoyada en el texto normativo, el despacho puede concluir que el contrato que unía a la demandante con la parte demandada fue un contrato de obra o labor determinado, conclusión a la que se llega al establecer las siguientes características: 1. Consta por escrito. 2. Su duración estaba determinada por la duración de un contrato de obra suscrito entre el empleador y la empresa COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. ESP, esta clase de requisitos hace que no pueda ser considerado un contrato indefinido como lo pretende la parte demandante y por ello desde ya se determina que la vinculación fue a través de un contrato de obra o labor contratada, resuelto así este interrogante continuamos con el siguiente: existió el despido de la hoy demandante cuando se encontraba en estado de embarazo, tal y como lo concluyo el juez constitucional y así lo acepta este despacho, se indicó que "Antes de entrar al estudio de la presente demanda es claro dejar constancia que la empresa ICOTEC COLOMBIA S.A. se ha comunicado con la accionante, afirmándole que no la ha desvinculado laboralmente, pues la misma podría reintegrarse a la empresa en la ciudad de Bogotá, dado a que en Cali ya no existe la empresa para la que ella laboraba por medio de ICOTEC, versión confirmada por la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS", si conectamos esta conclusión del juez constitucional con el contenido del hecho 11 de la demanda, se verifica que la demandante en dicho hecho confiesa que a la demandante se le informo que seguía vinculada a ICOTEC COLOMBIA S.A. y que podía reintegrarse a su sitio de trabajo en la ciudad de Bogotá, frente a lo cual la demandante manifiesta que esa no era una propuesta razonable, sin embargo, olvida la demandante que ante una eventualidad de terminación de la obra contratada, el otro si suscrito entre los litigantes claramente señalo que: "El empleado tendrá su sede principal de trabajo en el departamento del Valle del Cauca, república de Colombia las partes convienen que el lugar asignado para el desarrollo de la labor por parte del empleado, no es de carácter definitivo y que el mismo podrá variar si la materia del trabajo así lo exige, o si se presentan razones objetivas que ameriten un cambio". Estas condiciones probatorias permiten al despacho concluir que no existió el despido señalado y que ello fue un error, lo cual fue aceptado por el juez constitucional y confesado por la demandante tanto en dicha oportunidad como en el texto de la demanda que hoy nos ocupa, con la particularidad de que la demandante opto por no continuar con la vinculación, ante la posibilidad de tener que trasladarse a la ciudad de Bogotá, circunstancia que a través del otro si contractual que había sido aceptado por la aquí demandante. Así mismo, la parte pasiva informo al juez constitucional y en la misma instancia comprobó que la demandante no fue retirada de su trabajo, que continuaba vinculada al sistema de seguridad social y para ello remitió las planillas de seguridad social correspondientes, razón por la cual, incluso a la demandante se le canceló la licencia de maternidad, igualmente afirmo que la empresa COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. ESP, termino de manera abrupta y anticipada el contrato que se estaba ejecutando en la zona, según comunicación que aportaron a la contestación de tutela, por lo que otro contratista asumió las labores de su representada y la empresa ICOTEC

COLOMBIA S.A. ya no ejecuta ninguna labor en el Valle del Cauca, su domicilio es la ciudad de Bogotá, folios 23 a 35. Respecto de la licencia de maternidad, en dicha acción de tutela, se demostró y así lo indico la EPS SOS que la hoy actora, al momento de la acción de tutela se encontraba activa en el sistema en calidad de cotizante, en tal sentido, corresponde al despacho verificar si la demandante se encuentra protegida por el fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad o lactancia, en dirección a determinar si tal y como lo señala el escrito de la demanda, la terminación del contrato de trabajo se llevó a cabo con ocasión del embarazo o la lactancia sin justa causa, por tal razón se pide la orden de reintegro de la actora al cargo que desempeñaba al momento del retiro o a otro igual, sin solución de continuidad y para el pago de los valores ya indicados previamente. (...) En el caso que nos ocupa, asegura la demandante que el despido del cual fue objeto se produjo por causa de la maternidad y como consecuencia de ello, amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad o lactancia. Veamos si las premisas fácticas del caso y lo que se ha probado encuentra respaldo en la norma mencionada. (...) tenemos que la demandante no fue despedida en su estado de embarazo y que además gozo de la licencia de maternidad de 14 semanas, las cuales empezaron a contarse a partir del nacimiento de su hija menor recién nacida MARIANA GARCÍA GARCÍA, ocurrido el 17/01/2016, folio 41 y hasta el 23/04/2016, periodo dentro del cual tampoco fue despedida la demandante, pues se evidencia con los hechos relatados en la demanda y lo manifestado por la demandada al momento de contestar la acción constitucional, que le ofreció a la hoy demandante reintegrarse a laborar a la ciudad de Bogotá, pero ORIANA GARCÍA no acepto esta propuesta. Nótese que según la norma, el periodo de los 3 meses posteriores al parto, es el periodo en el cual, también opera la presunción legal que atribuye el despido al estado de embarazo o lactancia, vencido el termino de los 3 meses posteriores al parto, ya no opera esa presunción legal y es en este momento en que se invierte la carga de la prueba obligando a la demandante que el despido que se surte después del tercer mes y antes de vencido el sexto mes de vida del recién nacido fue con ocasión de la lactancia, esto acorde con lo señalado por el art. 241 del CST, que determina la ineficacia del despido, cuando es como consecuencia del estado de lactancia. Al respecto se ha manifestado la CSJ, sentencia 17193 del 10/07/2002, ponencia de la Dra. ISAURA VARGAS DIAZ (...) En el presente caso, no existe fecha de despido, pues a la demandante no se la despidió en estado de embarazo y al finiquito de la licencia de maternidad, no regreso a laborar por su voluntad, para dicha data, ya había superado los 3 meses posteriores al nacimiento por lo que a la actora no estaba amparada por la presunción legal sobre el motivo del despido, pues esta presunción solo va hasta los 3 meses siguientes al parto, con posterioridad a los 3 meses se le traslada la carga a la demandante, de probar que en un eventual despido, este fue por motivos de embarazo, como lo tiene señalado la sala de la CSJ, (...) con toda esta información y con apoyo en las premisas jurisprudenciales, se concluye entonces que la demandante no fue desvinculada de su puesto de trabajo en estado de embarazo, ello permite concluir que no hay lugar al pago de la indemnización por el despido en estado de embarazo y en consecuencia no se genera el derecho al reintegro que deprecia la actora, en tanto no existe despido por esta causa. Es evidente que la demandante no acepto al término de su licencia, reintegrarse a su lugar de trabajo, lo que hace presumir que su desvinculación de la empresa demandada fue por su propia voluntad, renuncia voluntaria, mas no por el despido que invoca, cabe indicar que el despido que erróneamente se le comunico a la actora, tiene fecha 07/01/2016 folio 15, al continuar vinculada la actora, no existe evidencia de que se le haya dejado de cancelar salarios para la época laborable y la demandante además tuvo su parto el 17/01/2016, tal y como se observa en el registro civil de nacimiento visible a folio 41, fecha a partir de la cual las obligaciones prestacionales de índole económico debieron ser asumidas por la EPS SOS, a través de la licencia de maternidad por 14 semanas, las que constituyen la asignación salarial que reclama la actora, en tal sentido, no tiene la demandante derecho al pago de los salarios en los términos que ha sido reclamado, desde el 07/01/2016. En cuanto a las prestaciones laborales correspondientes, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y el descanso remunerado obligatorio correspondiente a vacaciones, en tanto la demandante las reclama desde el 07/01/2016, el despacho debe señalar que no hay lugar a ellas mientras continuaba vigente la relación laboral, que como se comprobó por lo menos duro hasta el 23/04/2016, fecha en la cual la demandante debía regresar a laborar o reintegrarse por haber terminado la licencia de maternidad pero por su voluntad decidió no hacerlo, ha reclamado también la demandante el pago de seguridad social desde el 07/01/2016 y hasta su reintegro, pero fue demostrado en vía constitucional, el pago de la seguridad social y así mismo gracias a ese pago de la seguridad social, gozo de su licencia de maternidad, razón suficiente para desestimar esta pretensión. Tal y como se evidencia, las pretensiones principales no están llamadas a prosperar. En lo pertinente a las pretensiones subsidiarias debe el despacho señalar que mientras las mismas se encuentran sustentadas en un inexistente despido injusto, las mismas no tienen vocación de prosperidad, pues se ha concluido que no existió despido en estado de embarazo, ni existió despido injusto, contrario a ello, la demandante después de terminar su licencia de maternidad, no regreso a su puesto de trabajo pues según su propia confesión además expresada en el hecho 11 de la demanda, el reintegro laboral en la ciudad de Bogotá, no era una propuesta aceptable, lo que el despacho considera es una renuncia del cargo de la hoy demandante, pues no se puede dejar de lado, que la demandante suscribió otro si, en el cual se indicaba con total claridad, que la sede de trabajo no era definitiva en la ciudad de Cali, departamento del Valle del Cauca, pues este se encontraba condicionado a la realización de la obra contratada por COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. ESP, toda vez

que el domicilio principal del empleador era la ciudad de Bogotá, y como resultado cierto y así lo comprobó el juez constitucional COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. ESP, culminó su obra o labor contratada con ICOTEC COLOMBIA SAS, lógico era la terminación de las actividades de ICOTEC COLOMBIA SAS en el departamento del Valle del Cauca, continuando con el ejercicio de ellas en la ciudad de Bogotá, ciudad a la cual no quiso regresar la hoy demandante. Bajo estas premisas, las pretensiones de la demanda no están llamadas a prosperar, se concluye entonces, que no le asiste derecho a la demandante al cargo que no logró demostrar fue despedida, ni tampoco logró demostrar que fue despedida como consecuencia de su embarazo o durante el periodo de lactancia, así las cosas, tampoco asumió la carga de la prueba, si dicha terminación se hubiera llevado a cabo una vez culminó el tercer mes de nacimiento y hasta el sexto mes después de nacido o del parto vivo. Lo que, por contera, hace imperioso absolver de estas pretensiones a la parte pasiva. Se concluye entonces que no tienen vocación de prosperidad, las pretensiones principales y subsidiarias contenidas en la acción que contra ICOTEC COLOMBIA SAS, propuso la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS por las motivaciones expuestas.

Empezaremos entonces, por establecer el tipo de vínculo laboral que existió entre las partes, para lo cual a falta de contrato escrito en el plenario *<no se aporta por las partes el contrato de trabajo por duración de obra o por la labor contratada, inicial o primero>*, analizaremos el documento obrante a folio 15 del expediente, denominado *“Otro si contrato de trabajo por duración por la labor contratada” <sin estar probado el inicial, se itera>*, suscrito por las partes en litigio, del cual inicialmente se podría predicar que efectivamente, tal como lo concluyo la a quo, la modalidad contractual que unió a las partes fue la de contrato por duración de la obra o labor contratada, sin embargo, es pertinente recordar en este punto lo que al respecto de este tipo de contrato ha dicho la Corte Suprema de Justicia, así en su Sala de Casación Laboral, en sentencia SL2600-2018 del 27 de junio de 2018. Radicación No. 69175. Magistrada ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO ha dicho lo siguiente:

2. LA PRUEBA DEL ACUERDO DE LA DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA ES LIBRE Y PUEDE DERIVARSE DE LA NATURALEZA DE LA LABOR CONTRATADA.

Se expresó que el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada es consensual, por lo que para su validez no se requiere escrito. En este acápite, la Corte dará respuesta a otra de las críticas del recurrente, consistente en que en el contrato debe *«señalarse la labor específica a desarrollar»*.

La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.

Sin embargo, la circunstancia natural de que deba existir una convención, so pena de que el contrato de trabajo se reputé a tiempo indefinido, no significa que el pacto celebrado en tal sentido no pueda demostrarse mediante otros elementos de convicción e inclusive, no pueda derivarse de la naturaleza de esa actividad.

Así como en el derecho laboral prima la regla general de la libertad de forma para el nacimiento de los actos jurídicos, a la par, también prevalece un principio general de libertad probatoria, el cual se relativiza solo cuando la ley establece una formalidad *ad probationem*. Al respecto, el artículo 54 del Código Sustantivo del Trabajo señala que tanto *«la existencia»* como las *«condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios»*.

Nuevamente, en el caso del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico, de

tal suerte que su existencia puede establecerse a través de cualquier elemento de convicción. A ello vale agregar que incluso el legislador permite inferir una estipulación en tal sentido de «*la naturaleza de la labor contratada*», esto es, de las características de la actividad contratada.

En efecto, el numeral 1.º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo prevé:

*1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o **la naturaleza de la labor contratada**, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.*

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

Tenemos entonces que verificar, si tiene razón la primera instancia al concluir que la demandante estaba vinculada con la empresa demandada, mediante un contrato de trabajo a término por obra o labor, o si por el contrario le asiste razón a la apelante y en realidad la vinculación laboral que unió a las partes obedeció a un contrato a término indefinido.

De la lectura del documento arriba relacionado como otro si, no es posible establecer con claridad cuál es la obra para la cual fue contratada la demandante ni la duración de la misma, puesto que dice en el aparte pertinente únicamente lo siguiente:

Clausula segunda: *Las labores a desempeñar por el empleado acordadas en el contrato suscrito 16/07/2013, a partir del 01/01/2014, continuaran en la ejecucion del contrato No. 71.1.1127.2013 sin prorrogas, suscrito entre Icotec Colombia S.A.S. y Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P., por lo tanto el contrato laboral de fecha 16/07/2013 continua su ejecucion, hasta que se complete el 80% de la obra contratada mediante contrato No. 71.1.1127.2013 sin prorrogas, se autoriza a las partes para dar por terminado el contrato desde la fecha en que se haya superado dicho porcentaje y hasta que la obra o labor contratada se encuentre ejecutada en su totalidad, sin que haya lugar a indemnización alguna. Esta estipulacion se pacta en consideración a que es imposible mantener vinculados a todos los empleados hasta el día en que la obra o labor contratada quede completamente terminada y en atención a que solo es necesario mantener vinculados algunos empleados para que la concluyan; así mismo, el contrato terminara antes de la ejecucion del 80%, por fuerza mayor, caso fortuito o si el empleador se viere obligado a suspender en todo o en parte la obra o labor por cualquier motivo, incluyendo la disminucion del 10% de las ordenes de servicio de mantenimiento y reparación por parte de Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. a Icotec Colombia S.A.S. y en ese sentido es aceptado por ambas partes”.*

Como no se puede fallar sobre lo no probado ni es lícito decidir con base en suposiciones, lo cierto es que al no existir el original contrato de obra o labor determinado, y al no tener certeza de la obra para la cual desempeñaba sus funciones de GESTOR I la señora ORIANA GARCÍA, no es dable en esta instancia fallar bajo suposiciones y al tener el deber legal de obrar de conformidad con las pruebas debidamente aportadas al proceso<art.51 y 60,CPTSS, 187,CPC y 164,165,167,CGP.>, a falta de prueba de la clase

de contrato, deberá declararse que la vinculación que unió a las partes fue verbal a término indefinido, tal y como lo solicito la parte actora en el líbello introductorio, vinculo indefinido que de conformidad con certificado expedido por la demandada el 03 de diciembre de 2014 inicio desde el 16 de julio de 2013. (Fl. 14).

Ahora bien, respecto a la terminación de dicho vínculo laboral, obran en el plenario los siguientes documentos:

- Oficio de fecha 07/01/2016 por medio del cual la demandada ICOTEC COLOMBIA SAS le informa a la demandante: *“Por medio de la presente me permito comunicarle que la labor para la cual fue contratado se termina al finalizar la jornada laboral del día 07/01/2016 como lo estipula en su contrato de trabajo de duración por la labor< f. 15. P. 18>.*
- Oficio por el cual la demandada le informa a PROTECCIÓN CESANTÍAS que la demandante laboro hasta el 07/01/2016 por lo cual solicitan la entrega de las cesantías consignadas en su nombre<f. 16. P. 19>.

Pruebas que son indubitables que la pasiva sí dio por terminado el contrato, sin alegar causa o motivo específico, y ordeno la entrega de las cesantías de la trabajadora. La primera sin exponer causa justa o hecho de la terminación, simplemente como mecanismo por duración de la labor. Son documentos serios, no tachados de falsos y con una intencionalidad clara y entendible para las partes, con la capacidad de producir todos los efectos jurídicos a que están llamados, que no pueden, una vez emitidos y comunicados a la trabajadora, ser desconocidos ni desconocida su seriedad.

Si bien la a quo tomo su decisión con base en la acción de tutela obrante al plenario y que fuera interpuesta por la demandante en contra de ICOTEC COLOMBIA SAS y otras entidades, lo cierto es que no hay prueba de que las afirmaciones que la demandada realizo en dicho trámite constitucional sean ciertas, por cuanto se dice en la sentencia de tutela lo siguiente:

“Admitida la accion se ordeno correr traslado a las partes accionadas en donde el señor Rafael Andrés Gualteros Orozco, en representación legal judicial de ICOTEC COLOMBIA SAS en su derecho de defensa manifiesta que la señora ORIANA GARCÍA TIGREROS todavia se encuentra vinculada laboralmente, que por error le fue enviado el documento de retiro, sin embargo la empresa no la retiro, tal como consta en el reporte individual de pagos de su aporte a seguridad social que se allego a la presente comunicación, por lo cual el contrato laboral se encuentra vigente, hasta tanto la empresa no cuente con la autorizacion del ministerio de trabajo. (...)

Sin embargo, no hay prueba en el plenario de que la empresa demandada haya resarcido su supuesto error mediante comunicación posterior, enviada a la demandante

en el que le comuniquen o le pidan disculpas por el error cometido, y más aun no se le da credibilidad a esta afirmación, pues el comunicado de terminación de contrato de trabajo está dirigido a la señora ORIANA GARCÍA, y dicha decisión fue ratificada al enviarle a PROTECCIÓN CESANTÍAS, oficio informándole la terminación del contrato de trabajo que se sostenía con la demandante y se le solicita se le entreguen sus cesantías, además no hay prueba de que no se la desafilio al sistema de seguridad social, ni tampoco de que la demandante hubiere seguido prestando sus servicios personales después de esa fecha.

Al respecto la actora presenta el hecho 11

- 11. Por último, la parte demandada, propuso a la señora ORIANA GARCIA, que podría reintegrarse a la empresa en la ciudad de Bogotá, dado que en Cali ya no existe la sucursal de la empresa para la que ella laboraba, no obstante, para la demandante es una propuesta que no es razonable.**

Lo anterior no indica que la pasiva se haya retractado , por el contrario hizo una oferta hipotética 'podría', que no implica confesión de parte de la actora ni garantía de seriedad de la empresa, porque la trabajadora estaba en condiciones de inferioridad por el parto y licencia de maternidad, y en esos lineamientos, no existe prueba seria que indique motivadamente que la patronal estaba haciendo uso del ius variandi, el que no es absoluto y tampoco se informa las condiciones, ni el suministro de gastos de traslado de la trabajadora y su familia, y su hija, por lo que no hay razón para que el juez de tutela haya creído la defensa en el tramite y no haya amparado, pues, es la misma falta de garantía que la empresa jamás ofreció. Empero la a-quo sacó conclusiones de la presunta corrección que hizo la pasiva con el hecho que afirma la trabajadora, no estando debidamente probado lo uno y lo otro. En últimas no hay confesión de la actora.

No es una oferta seria, comoquiera que la empresa no ofreció pago de salarios en los términos del art.140, CST., que es una forma de garantía del empleo.

Así mismo, se tiene que al haberse declarado que la vinculación fue indefinida y no por obra o labor contratada, se tiene que se dio una terminación sin justa causa, debiéndose determinar ahora sí, si además de haber sido despedida sin justa causa, la terminación de su contrato se dio estando amparada por fuero de maternidad.

El fuero de maternidad hace referencia a la protección especial que la ley laboral ofrece a la mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, y por tanto no se puede despedir sin previa autorización del Ministerio del Trabajo y está contemplado en el art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo, MODIFICADO POR EL ART.2, Ley 1468 del 20 de junio de 2011,

"Artículo 2º. Modifíquese el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 239. Prohibición de despido.

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 periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.
4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Pero durante la lactancia (periodo posterior a la licencia de maternidad), si bien existe igualmente la prohibición de despedir a la trabajadora por este motivo, ya que se contempló la presunción establecida para el despido durante el embarazo y licencia de maternidad "*2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*"<art.239,CST, modificado por Ley 1468 de 2011>

Y la regla la protege en período de licencia de maternidad, porque en autos fue despedida el 07/01/2016<f.15.P.18>, en su estadio de parto, y el parto ocurrió el 17/01/2016<f.41, registro civil de nacimiento de la niña>, comenzando el goce de las 14 semanas de licencia de maternidad el 18-01-2016 y a partir de la cual '*... es cuando opera la presunción legal de que la terminación del contrato fue inspirada en el protervo motivo del embarazo o la maternidad o la lactancia*', así lo ha precisado la Corte,

"Desde luego lo anterior no significa que durante los tres meses siguientes hasta completar los seis meses de lactancia, la trabajadora quede desprotegida en su estabilidad laboral especial. Lo que sucede es que en estos tres últimos meses tampoco puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia empero, en este caso final le corresponde la carga de la prueba a ella de acreditar que ese fue el móvil del despido, a diferencia de la época del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto, que es cuando opera

1 modificado por el art. 2 de la Ley 1822 de 2017 en cuyo numeral dos establece que: ... "*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 los tres meses posteriores al parto.*

la presunción legal de que la terminación del contrato fue inspirada en el protervo motivo del embarazo o la maternidad o la lactancia...”<CSJ-SL, Sentencia 17193 de julio 10 de 2002, ponencia de la Magistrada Isaura Vargas Díaz>.

Así las cosas, tenemos que de conformidad con el registro civil de nacimiento obrante a folio 39 (P. 44) del expediente virtual, la hija de la demandante MARIANA GARCÍA, nació el 17 de enero del año 2016, esto es y teniendo en cuenta que fue despedida el 07 de enero de 2016, y al haberse declarado en esta instancia que fue despedida sin justa causa, se tiene que efectivamente fue despedida dentro del término de la presunción legal contemplada en el art. 239, CST., antes referido, por lo cual le asiste a la demandante el derecho a ser reintegrada *en el cargo de GESTOR I o en superior o de mejores condiciones en la ciudad de Cali*, con el consecuente pago de la indemnización por haber sido despedida en estado de embarazo, equivalente a 60 días de salario, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales hasta la fecha de reintegro, así como el pago de las cotizaciones de la seguridad social en pensiones y salud, durante el tiempo cesante.

Respecto a la indemnización del art. 65 del CST, que reclama la actora en la demanda, esta habrá de denegarse, por cuanto solo opera en el evento en que el empleador, una vez finalizada la relación laboral, no paga los salarios y prestaciones debidos, y en este caso, como el efecto del reintegro es que se presume que no hubo interrupción laboral, no hay lugar al reconocimiento y pago de dicho concepto.

Los valores adeudados a la actora habrán de calcularse teniendo en cuenta el salario de SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$750.000), que era el devengado por la actora para el año 2014, el cual aparece registrado en certificado obrante a folio 14 del expediente, y al no poderse ordenar en esta instancia, aumento salarial por tratarse de un salario superior al mínimo, se tendrá en cuenta este salario hasta el año que sea superior al mínimo, luego del cual deberá liquidarse con base en el smlmv, con sus respectivos incrementos. Al respecto se ha pronunciado la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicación No. 56518 del 09 de abril de 2019, con ponencia de la magistrada CECILIA MARGARITA DURAN:

«Reajuste salarial: ha sostenido esta Corporación, que ante la inexistencia de norma alguna que así lo disponga, el reajuste anual de salarios no es procedente cuando el monto devengado supera el salario mínimo mensual legal vigente. (CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36894). Por esa razón, en la liquidación a efectuarse en este caso, en los años 2001 y 2002, dado que para esos periodos su salario era superior al mínimo legal y, para los demás, sería el último, luego no opera reajuste alguno por este concepto.»

También ha dicho la Corte suprema de justicia que a los jueces no les está permitido ordenar incrementos de salarios excepto cuando se trata del salario mínimo, como en la sentencia 46855 del primero de febrero de 2011 reiterada en sentencia 58043 del 18 de octubre de 2017 con ponencia del magistrado Luis Gabriel Miranda:

«Empero, lo que no es dable a un juez del trabajo ni a ningún otro, es ordenar un incremento salarial que no tiene ningún respaldo en el ordenamiento jurídico vigente, porque la función de los jueces no es legislar, y es distinta también a de la de los arbitradores, por eso es contrario a sus atribuciones hacer la ley, ya que su deber, al menos en el derecho positivo colombiano, es aplicarla por cuanto los funcionarios judiciales, en sus providencias sólo están sometidos al imperio de la Ley, como lo pregona paladinamente el texto 230 de la Carta Política, y lo refuerza aún más al agregar que la equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial.»

Tenemos entonces que a la demandante además de ser reintegrada se le adeudan los siguientes conceptos y valores, calculados en esta instancia desde la fecha del despido hasta el 31 de diciembre de 2021(por razones practicas), sin perjuicio de los que se sigan causando posteriormente y hasta el reintegro efectivo de la actora, que se deben pagar con un salario no inferior al smlmv anual.

- **SALARIOS:** la suma de... **\$58.073.244**

SALARIO BASE	SALARIOS		TOTAL SALARIOS
	DESDE	HASTA	
\$750.000	7/01/2016	31/01/2016	\$575.000
\$750.000	FEB. 2016	DIC. 2016	\$8.375.000
\$750.000	ENE. 2017	DIC. 2017	\$8.375.000
\$781.242	FEB. 2018	DIC. 2018	\$9.374.904
\$828.116	ENE. 2019	DIC. 2019	\$9.937.392
\$877.803	ENE. 2020	DIC. 2020	\$10.533.636
\$908.526	ENE. 2021	DIC. 2021	\$10.902.312
TOTAL ADEUDADO			\$58.073.244

- **CESANTÍAS ANUALES:** la suma de **\$3.782.994,33**, las que deben ser consignadas al fondo administrador de cesantías al que esté afiliada la trabajadora o que se afilie, no se calculan las cesantías correspondientes al año 2021 por cuanto estas se deben consignar en el año 2022.

SALARIO BASE	CESANTÍAS		TOTAL CESANTÍAS
	DESDE	HASTA	
\$750.000	8/01/2016	31/01/2016	\$45.833,33
\$750.000	FEB. 2016	DIC. 2016	\$500.000
\$750.000	ENE. 2017	DIC. 2017	\$750.000
\$781.242	FEB. 2018	DIC. 2018	\$781.242
\$828.116	ENE. 2019	DIC. 2019	\$828.116
\$877.803	ENE. 2020	DIC. 2020	\$877.803

\$908.526	ENE. 2021	DIC. 2021	
TOTAL ADEUDADO			\$3.782.994,33

- INTERESES A LAS CESANTÍAS: la suma de...**\$452.474.80** , no se incluyen los de diciembre-2021 porque se pagan en 2022.

AÑO	CESANTÍAS	INTERESES
2016	\$739.583	\$64.044.44
2017	\$750.000	\$90.000
2018	\$781.242	\$93.720
2019	\$828.116	\$99.374
2020	\$877.803	\$105.376.40
TOTAL ADEUDADO		\$452.474.80

- VACACIONES: <por servicios del 07-01-2016 al 31-12-2021<*Fracción anual>: 2155 días, en la suma de ... \$2.719.521,16
- PRIMA DE SERVICIOS DE JUNIO Y DICIEMBRE: la suma de... **\$4.691.520,33**

SALARIO BASE	PRIMA DE SERVICIOS		TOTAL CESANTÍAS
	DESDE	HASTA	
\$750.000	8/01/2016	31/01/2016	\$45.833,33
\$750.000	FEB. 2016	DIC. 2016	\$500.000
\$750.000	ENE. 2017	DIC. 2017	\$750.000
\$781.242	FEB. 2018	DIC. 2018	\$781.242
\$828.116	ENE. 2019	DIC. 2019	\$828.116
\$877.803	ENE. 2020	DIC. 2020	\$877.803
\$908.526	ENE. 2021	DIC. 2021	\$908.526
TOTAL ADEUDADO			\$4.691.520,33

- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO EN ESTADO DE EMBARAZO, equivalentes a 60 días de salarios a 07-01-2016, la suma de...**(\$1.500.000)**.

Finalmente, respecto a los aportes al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales, deberán ser calculados por la demandada en coordinación con las administradoras de los respectivos riesgos a que esté afiliada o se afilie la demandante, autorizándose para ello a realizar el respectivo descuento a cargo de la trabajadora del porcentaje correspondiente de los respectivos salarios anuales adeudados.

Así las cosas, al encontrarse probados todos los presupuestos para que se pueda dar prosperidad a las pretensiones de la demanda, habrá de revocarse integralmente la sentencia apelada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del H. Tribunal Superior de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

I.- REVOCAR la sentencia **ABSOLUTORIA** apelada oral No. 043 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali el 06 de marzo de 2017, por las razones expuestas anteriormente, para en su lugar: No. 043 del 06 DE MARZO DE 2017>...

PRIMERO: DECLARAR que entre **ICOTEC COLOMBIA S.A.S.** en su calidad de empleador y la señora **ORIANA GARCÍA TIGREROS**, en su calidad de trabajadora, existió un contrato laboral a término indefinido desde el 16 de julio de 2013 hasta el 07-01-2016.

SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia del despido ocurrido el 07 de enero de 2016, por cuanto la señora **ORIANA GARCÍA TIGREROS** fue despedida sin justa causa y sin el permiso de ley, estando en estado de embarazo.

TERCERO: CONDENAR a la demandada **ICOTEC COLOMBIA S.A.S.** a **REINTEGRAR** a la señora **ORIANA GARCÍA TIGREROS** al cargo **GESTOR I** que venía desempeñando o a otro de igual o superior jerarquía en la ciudad de Cali a partir del 08-01-2016.

CUARTO: CONDENAR a la demandada **ICOTEC COLOMBIA S.A.S.** a **RECONOCER Y PAGAR** a la señora **ORIANA GARCÍA TIGREROS** los salarios y prestaciones sociales causados desde la fecha del despido declarado ineficaz y hasta la fecha del reintegro efectivo, de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

QUINTO: CONDENAR a la demandada **ICOTEC COLOMBIA S.A.S.** a **RECONOCER Y PAGAR** a la señora **ORIANA GARCÍA TIGREROS** la suma de **UN MILLON QUINIENTOS**

MIL PESOS (\$1.500.000) por concepto de indemnización por haber sido despedida en estado de embarazo, correspondiente a 60 días de salario.

SEXTO: CONDENAR a la demandada **ICOTEC COLOMBIA S.A.S.** a **PAGAR** a la señora **ORIANA GARCÍA TIGREROS** las siguientes sumas por los conceptos que se describen, en razón al reintegro y sin perjuicio que se paguen totalmente las sumas que correspondan por tales conceptos hasta el día efectivo de reintegro a su empleo en la ciudad de Cali, a saber:

- **SALARIOS:** la suma de... **\$58.073.244**
- **CESANTÍAS ANUALES:** la suma de **\$3.782.994,33** , las que deben ser consignadas al fondo administrador de cesantías al que esté afiliada la trabajadora o que se afilie, no se calculan las cesantías correspondientes al año 2021 por cuanto estas se deben consignar en el año 2022.
- **INTERESES A LAS CESANTÍAS:** la suma de...**\$452.474.80** , no se incluyen los de diciembre-2021 porque se pagan en 2022.
- **VACACIONES:** <por servicios del 07-01-2016 al 31-12-2021<*Fracción anual>: 2155 días, en la suma de ... \$2.719.521,16
- **PRIMA DE SERVICIOS DE JUNIO Y DICIEMBRE:** la suma de... **\$4.691.520,33**

SEPTIMO: CONDENAR a la demandada **ICOTEC COLOMBIA S.A.S.** **A pagar los aportes al sistema de seguridad social** en salud, pensión y riesgos profesionales, deberán ser calculados por la demandada en coordinación con las administradoras de los respectivos riesgos a que esté afiliada o se afilie la demandante, autorizándose para ello a realizar el respectivo descuento a cargo de la trabajadora del porcentaje correspondiente de los respectivos salarios anuales adeudados.

OCTAVO. - COSTAS en ambas instancias a cargo de la demandada condenada y a favor de la demandante. Las de la instancia tásense por el a-quo y en esta instancia se fija un millón quinientos mil pesos como agencias en derecho. **LIQUIDENSE y DEVUELVA** el expediente al despacho de origen<art.366,C.G.P.>.

II.- NOTIFÍQUESE por el medio más expedito, en tiempos de pandemia, vía TIC's, enviando vía e-mail a las partes este proveído conforme a los Decretos 2591 de 1991, 1382 de 2000 y 806 del 04 de junio de 2020 y **ENVIESE** esta providencia para notificar a las partes a su e-mail y **COMPARTASE** por ssalbcali@cendoj.ramajudicial.co el vínculo con las partes e intervinientes. Déjense las constancias de recibido y del iniciador recepción acuse de recibo <art.291,inc.6,CGP.>.

III. - CASACIÓN: A partir del día siguiente de la notificación e inserción en el link de sentencias del despacho, comienza a correr el termino de quince días hábiles para interponer el recurso de casación si a bien lo tiene(n) la(s) parte(s) interesada(s).

APROBADA SALA DECISORIA 09-02-2022. NOTIFICADA EN LINK SENTENCIAS DEL DESPACHO.

OBEDEZCASE Y CÚMPLASE

LOS MAGISTRADOS,


LUIS GABRIEL MORENO LOVERA


MONICA TERESA HIDALGO OVIEDO


CARLOS ALBERTO OLIVER GALE