

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

| APELACIÓN - SENTENCIA |                                                                                                       |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DEMANDANTE            | ADRIANA PATRICIA BOTERO PALACIO                                                                       |
| DEMANDADOS            | COOFINEP – COOPERATIVA FINANCIERA<br><br>ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA LTDA (llamada en garantía) |
| RADICADO              | 05001-31-05-009-2017-00008-01                                                                         |
| MAGISTRADA PONENTE    | MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO                                                                          |
| TEMA                  | Estabilidad laboral reforzada                                                                         |
| DECISIÓN              | Revoca y Confirma                                                                                     |

*Medellín, veintidós (22) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)*

*Estudiado, discutido, y aprobado en Sala virtual.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 “*Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica*”; y surtido el traslado a las partes en los términos reglados, procede la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por la señora **ADRIANA PATRICIA BOTERO PALACIO** contra el señor **COOFINEP COOPERATIVA FINANCIERA**, y dentro del cual se llamó en garantía a la **ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA ENTIDAD COOPERATIVA**.

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 061**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

## **I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, conocer el asunto, por parte de este colegiado a efectos de resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes contra la sentencia de primera instancia proferida en la audiencia pública celebrada el día el 1º de marzo de 2019, dentro del proceso referenciado.

## **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso en síntesis que la señora Adriana Patricia Botero Palacio celebró contrato de trabajo a término indefinido con COOFINEP el día 19 de junio de 2012, en el cargo de directora de agencia. Que fue promovida el 27 de diciembre de 2012 al cargo de directora de microcrédito, y a partir del 6 de junio de 2013 pasó a ser directora comercial. Mencionó que el 1º de noviembre de 2013 fue nombrada directora de zona.

Informó que *“el contrato de trabajo fue ejecutado normalmente hasta el día 4 de junio de 2014, cumpliendo mi mandante sus obligaciones como empleada, sin reparo alguno del empleador, ni llamados de atención, ni procesos disciplinarios, ni recibió sanciones en su contra”,* y agregó: *“el 5 de junio de 2014 la señora Botero Palacio notificó verbalmente a su jefe inmediato que se encontraba en estado de embarazo”.*

Indicó que, ratificando la notificación verbal, el día 14 de junio de 2014 entregó a su empleador un examen médico realizado por la EPS Sura, que confirmaba su embarazo. El mismo fue rechazado por la empleadora, quien le ordenó a la trabajadora realizarse un nuevo examen de embarazo, siendo separada de su cargo de manera verbal.

Adujo que accedió a realizarse la nueva prueba de embarazo, la cual se practicó en el laboratorio clínico Mediclinico el día 18 de junio de 2014, indicando que, cuando la empresa recibió este examen, elaboró una comunicación con fecha 13 de junio de 2014 mediante la cual la separó de su cargo y le solicitó un nuevo examen en un buen laboratorio, so pena de desconocer su estado de gravidez.

Informó que el 13 de junio de 2014 fue citada a una reunión por los directivos Gladys Patricia Montoya Cano y Juan Camilo Mendoza, en la que ilegalmente realizaron grabación de su conversación en un tema que se motivó a partir de las preguntas que le hicieron sobre un supuesto acoso laboral en que la demandante incurría en la empresa.

Se duele que ese día de la reunión, haya sido separada de su cargo de manera verbal, sin que se le hubiera garantizado el debido proceso, sin motivación alguna y sin que se hubiere seguido el procedimiento de acoso laboral establecido en la Ley 1010 de 2006, esto es, con ausencia de convocatoria al Comité de Convivencia Laboral.

Adujo que solo hasta el 18 de junio de 2014 solicitó una notificación formal de su retiro del cargo, la cual se le dio. Indicó que fue retirada del cargo, pero se le continuó pagando su salario con la prohibición de ingresar a las instalaciones de la empresa.

Manifestó que el 8 de agosto de 2014 la empresa solicitó al Ministerio del Trabajo autorización de despido a la demandante, imputándole supuestas conductas de acoso laboral, injuria, mala moralidad, actos irregulares, violación de las normas internas de ética y buen gobierno.

Narró que, agotado el respectivo trámite administrativo, el Ministerio del Trabajo emitió la Resolución Nro. 1515 del 23 de diciembre de 2014, mediante la cual no autorizó el despido de la trabajadora, por encontrar que no había cometido los actos que la empresa le imputaba.

Indicó que el 7 de marzo de 2015 COOFINEP dio por terminado su contrato de trabajo, invocando como supuestas justas causas – actos de injuria y malos tratamientos a sus compañeros de trabajo, superiores y subalternos, - actos irregulares en las operaciones de crédito bajo su responsabilidad, - otorgamiento de créditos sin el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Cooperativa, - Comisión de conductas constitutivas de acoso laboral, - interés directo en el otorgamiento de crédito, - cobro y/o recepción de comisiones, regalos o dádivas de los clientes por el ejercicio de su labor, - coacción a subalternos para la entrega de regalos o realización de favores, - mala moralidad comercial y crediticia, - violación de las normas internas de ética y buen gobierno, especialmente las encaminadas a prevenir conflictos de interés.

Se duele que esas conductas que la empresa le imputó, si bien fueron declaradas como no probadas por el Ministerio del Trabajo, sin embargo fueron la causa de terminación de su contrato.

Señaló que al momento del despido se encontraba en licencia de maternidad, sin que hubiere existido autorización del Inspector del Trabajo como lo establece el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo. A su vez, se duele de que también se le haya desconocido el derecho a la lactancia.

Indicó que, debido a las afectaciones de orden psicológico que se le presentaron en la lactancia, tuvo que incurrir en gastos de atención médica especializada y describió haberse sentido acosada laboralmente, afectándosele sus derechos a la maternidad, al buen nombre, dignidad, debido proceso, entre otros.

Informó que el 27 de noviembre de 2014 dio a luz una niña, por lo que dice, la licencia de maternidad comenzó ese día y se extendió hasta el 7 de marzo de 2014, y lactancia comenzó el 27 de noviembre de 2014 y se extendió hasta el 27 de mayo de 2015, fecha en la que la menor cumplió 6 meses de edad.

Refirió que la empresa buscó a través de imputaciones deshonrosas injustificadas, buscó dar por terminado su contrato, todo lo cual ocurrió luego de que notificara que se encontraba en estado de gravidez. Estima que el despido fue extemporáneo con relación a la comisión de la supuesta falta, lo cual sustentó con pronunciamientos jurisprudenciales del órgano de cierre.

### **III. – PRETENSIONES**

La parte demandante solicitó que se declare que entre COOFINEP y la demandante existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 19 de junio de 2012 y el 7 de marzo de 2015, que finalizó en la referida fecha, encontrándose la trabajadora cubierta por la protección de la maternidad; que se declare la ineficacia del despido, teniendo en cuenta que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo, pese a que el Ministerio del Trabajo negó el permiso para despedir a la trabajadora embarazada.

Que a consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a la entidad demandada al pago de la indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo equivalente a 60 días de salario; que se ordene el reintegro de la trabajadora al cargo que desempeñaba al momento del despido, o a otro de igual o superior jerarquía; que se ordene el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, desde el momento del despido hasta el momento en que se lleve a cabo el reintegro con la respectiva actualización monetaria (indexación); se ordene el pago de la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignar oportunamente el auxilio de cesantías de la trabajadora dentro de los plazos de ley; que se ordene el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en los subsistemas de salud y pensiones, desde el momento del despido y hasta que se lleve a cabo el reintegro; que se condene al empleador al pago de los perjuicios morales que le causaron a la trabajadora con las actuaciones desplegadas por el empleador; se condene a lo que ultra y extra petita se encuentre probado en el juicio y las costas procesales.

Como pretensiones subsidiarias a la eventual improcedencia del reintegro, solicitó se declare que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 19 de junio de 2012 y el 7 de marzo de 2015, momento para el cual la trabajadora se encontraba cubierta por protección de maternidad, se declare que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo pese a que el Ministerio del Trabajo no le había dado permiso para despedir a la trabajadora embarazada, que se declare que el despido ocurrió sin justa causa y que, a consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a COOFINEP a pagarle la indemnización de 60 días de trabajo establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de la indemnización ordinaria por despido injusto conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que se condene a pagarle el daño moral que le fue causado por las actuaciones que el empleador desplegó en su contra, lo que ultra y extra petita se encuentre probado y las costas procesales.

#### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

La cooperativa demandada recorrió el traslado de la demanda a través de apoderado judicial idóneo (fls. 122 y ss.), mediante escrito en el que aceptó la existencia del contrato de trabajo y su extremo inicial, aceptó el nombramiento de la trabajadora en los cargos de directora de micro crédito y directora de zona encargada, pero negó que hubiere desempeñado el cargo de directora comercial de la entidad; negó que la trabajadora hubiere notificado verbalmente su estado de embarazo y aclaró que solo lo hizo de manera escrita el día 18 de junio de 2014 tras ser requerida dos veces por el empleador. Indicó que la demandante no notificó a su empleador de su estado de embarazo con anterioridad al 18 de junio de 2014, que lo que ocurrió fue que la trabajadora se dedicó a propagar rumores de pasillo. Aceptó que la misma demandante se dispuso a prestar una entrevista el 13 de junio de 2014, la cual prestó de manera voluntaria, y la cual se motivó para indagar a la trabajadora sobre unas irregularidades que se estaban cometiendo, diligencia que la trabajadora suscribió sin dejar ninguna observación o novedad.

La empresa aceptó que dispuso que la trabajadora no continuare prestando el servicio a la empresa, de conformidad al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, a causa de unas investigaciones que dice haber adelantado y conforme a las cuales constató las graves irregularidades que cometió la trabajadora. Justificó la separación del cargo de la trabajadora, explicando que con ello se pretendió evitar que la demandante tomase represalias en contra de sus subordinados, continuase los actos de maltrato o acoso laboral con ellos, e incluso, alterase las evidencias y documentos que demostraban sus conductas irregulares. Agregó: *“Además era necesario que la demandante no continuase con sus labores, ya que dado su cargo, atribuciones y nivel de jerarquía podía causar mayores perjuicios y pérdidas económicas al empleador, dado que Coofinep es una entidad financiera y la demandante dentro de sus atribuciones tenía la aprobación y orden de desembolso de crédito y otras operaciones que implicaban la disposición de recursos económicos...”*.

Adujo que, tras recibir la prueba de embarazo que la trabajadora entregó a la cooperativa, notificó nuevamente a la trabajadora que continuaba separada de su cargo y que se iniciarían las acciones legales para obtener la respectiva autorización para su despido. Mencionó que sustentaron solicitud de autorización de despido ante el Ministerio de Trabajo, invocando las causales conductas constitutivas de acoso laboral, actos de injuria y malos tratamientos a sus compañeros de trabajo, superiores y subalternos, coacción a sus subalternos para la entrega de regalos o realización de favores, mala moralidad comercial y crediticia y actos irregulares en las operaciones de crédito bajo su responsabilidad (otorgamiento de créditos sin el cumplimiento de los requisitos, directrices y políticas establecidas por la Cooperativa, en temas como tasas, documentación o garantías, interés directo en el otorgamiento de créditos, cobro y/o recepción de comisiones, regalos o dádivas de los clientes por el ejercicio de su labor y alteración y manipulación de registros y documentos de crédito). Dicha solicitud fue negada, en lo que considera una deficiente práctica y valoración de las pruebas por parte del Ministerio para acreditar esas conductas.

Aceptó que a la trabajadora se le terminó su contrato de trabajo el 7 de marzo de 2015 por justa causa, poniéndole de presente las mencionadas causales.

Refirió que esas causales fueron cometidas por la trabajadora a junio de 2014, aunque otras las cometió vencido el término de 3 meses tras el parto, y otra, como por ejemplo un embargo que le llegó, la cometió el 5 de marzo de 2015, cuando se recibió en Coofinep un oficio de embargo proferido por el Juzgado 25 Civil Municipal de Medellín que embargó el 30% de su salario. Se refirió a esta causal en específico, precisando que este hecho implicó la violación de la obligación contenida en el artículo 10 literal D del contrato de trabajo, lo cual constituye un hecho nuevo y autónomo que a su juicio constituye una nueva e independiente justa causa para el despido, adicional a aquellas en que ya había incurrido la demandante.

Negó que la demandante hubiere sido despedida encontrándose en protección a la maternidad, y lo explicó manifestando que la licencia de maternidad venció el 4 de marzo de 2015 y el despido se dio el 7 de marzo de 2015, cuando la trabajadora ya no estaba cobijada por fuero alguno.

La entidad demandada se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, y formuló las excepciones perentorias que denominó *“INEXISTENCIA DE FUERO DE MATERNIDAD Y DE LA ACCIÓN DE REINTEGRO EN EL CASO DE LA DEMANDANTE, DESPIDO POR JUSTA CAUSA – INEXISTENCIA DE ACTO DE DISCRIMINACIÓN, INCONVENIENCIA E IMPOSIBILIDAD DEL REINTEGRO, PRESCRIPCIÓN y LA GENÉRICA”*.

**Contestación de la llamada en garantía ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA LTDA:** Dicha compañía aseguradora dio respuesta a la demanda luego de haber sido integrada a la Litis por llamamiento que le hiciere COOFINEP.

A través de dicha contestación, manifestó que no le constan los hechos de la demanda, se opuso a las pretensiones de la misma y, formuló las

excepciones que denominó *“EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL e INEXISTENCIA DE FUERO DE MATERNIDAD Y DE LA ACCIÓN DE REINTEGRO”*.

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública de juzgamiento celebrada el 1º de marzo de 2019, el juez de conocimiento profirió sentencia en la que accedió a las pretensiones de la demanda:

Declaró la ilegalidad de la terminación del contrato de la trabajadora por haber sucedido encontrándose la trabajadora en estabilidad laboral reforzada, al encontrarse en el periodo de maternidad conforme lo establece el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que ordenó el reintegro de la trabajadora al cargo que venía desempeñando para el 7 de marzo de 2015 o uno equivalente, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde dicha fecha y hasta el 27 de mayo de 2015, momento en el que expiró la estabilidad laboral reforzada, debidamente indexados. Se abstuvo de ordenar el reintegro permanente de la trabajadora por no aconsejable, haciéndolo extensible hasta los 6 meses después del alumbramiento, conforme a las incompatibilidades que se presentaron entre las partes y que llevaron a que el contrato finalizara. Aclaró que este reintegro parcial y temporal conlleva pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social en salud y pensiones.

Absolvió de las demás pretensiones de la demanda a COOFINEP, también absolvió a la ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA S.A. y condenó en costas procesales a COOFINEP, en un equivalente al 7% del valor de los salarios y prestaciones sociales ordenadas.

Los argumentos en que se apoyó partieron del análisis del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, a efecto de lo cual tuvo en cuenta que el 27 de noviembre de 2014 nació la criatura para destacar que hasta 3 meses

después (27 de febrero de 2015) no se habría presentado la terminación del contrato de trabajo, lo cual incidió en que no deba presumirse que el despido ocurrió por el estado de embarazo o lactancia.

Tuvo en cuenta que la misiva de terminación se entregó el 7 de marzo de 2015, y dando aplicación a la postura jurisprudencial contenida en la sentencia de la CSJ SL1319 de 2018, argumentó que en el presente caso quedó acreditado que el documento que la trabajadora le allegó al empleador el 14 de junio de 2014 no era una prueba de embarazo, sino una orden de la misma, por lo que al ser presuntivo el embarazo, la empresa en la comunicación del 13 de junio de 2014 notificó debidamente a la trabajadora de que la separaba del cargo para adelantar la respectiva investigación, y le informó los motivos o causales por los cuales iba a adelantar la investigación.

Con todo, estimó que el proceso de terminación del contrato de la trabajadora inició incluso ya conociendo el empleador la condición del estado de embarazo de la trabajadora merced a la comunicación del 18 de junio de 2014, en la medida que el 8 de agosto de 2014 se conoció el contenido de la Resolución 1515 del Ministerio del Trabajo, luego de que el empleador hubiere recaudado los elementos de prueba para solicitar la autorización para el despido.

Hizo hincapié en que el 8 de agosto de 2014 se inició el trámite administrativo ante el Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo de la demandante. Tuvo en cuenta que el primer acto administrativo del Ministerio es de diciembre de 2014, incluso luego de que ya hubiere nacido la bebe de la trabajadora.

Se remitió a las conclusiones del análisis probatorio del Ministerio del Trabajo para advertir que en el trámite no hubo una terminación expresa del vínculo laboral, y que el Ministerio analizó las supuestas justas causas y no autorizó la terminación del contrato de trabajo.

Tuvo el 8 de agosto de 2014 como la fecha a partir de la cual se le notificó a la demandante sobre el trámite de la terminación del contrato de

trabajo (a efectos de no tener por real que la notificación de la terminación del contrato se hubiere dado después).

Refirió que cuando el empleador le entregó la carta de despido a la trabajadora el 7 de marzo de 2015, estaba por fuera de la presunción, pero no por fuera de la estabilidad laboral reforzada, la cual iba hasta el 27 de mayo de 2015 (6 meses después del alumbramiento – 6 meses de lactancia). Aunque estimó que desde el 8 de agosto de 2014 ya le había comunicado a la trabajadora la terminación del contrato de trabajo, solo que el Ministerio no encontró probadas las causales y advirtió vulnerado el debido proceso.

Llamó la atención acerca de cómo la empresa demandada procede una vez vencidos los 3 meses después del parto, a terminar el contrato, habiendo el Ministerio ya dicho que no validaba esa terminación.

Para el 7 de marzo de 2015, operaba ya el principio ordinario de la terminación, debiendo la activa probar el hecho del despido.

Así entonces, concluyó en que no se puede hablar de ilegalidad por falta de autorización para el 7 de marzo de 2015, al punto que la empresa le invocó incluso hechos nuevos como la moralidad crediticia, encontrando configurada la cosa juzgada en el trámite del Ministerio, en cuanto al tema de valorar y definir la improcedencia de las causales para dar por terminado el contrato de trabajo, concluyó que ese acto afirmativo tiene toda la firmeza.

Conforme a lo anterior, al revisar lo que se le enrostró a la trabajadora en la carta de terminación del contrato (fl. 38 y 46), advirtió que le asiste razón al Ministerio del Trabajo en cuanto a que no se sabía cómo se iba a defender la trabajadora de esas imputaciones, al haber ausencia de referencia espacio temporal en la que sucedieron esos hechos. Agregó que, incluso los testigos dijeron que presenciaron el maltrato y hablan de las irregularidades, pero no saben concretar fechas.

Así, estimó falta de inmediatez entre la supuesta falta y la sanción, la cual violó el empleador. No se le determinó cuando ni frente a quien, no hubo

condiciones de tiempo, modo y lugar, por lo reiteró que le asiste razón al Ministerio de Trabajo. Los testigos afirmaron que sí existían unos insultos y mal tratos, pero no existe referencia al tiempo, al momento en que ocurrió. Sostuvo que, incluso en la diligencia de descargos, tampoco se le concretaron las condiciones de tiempo, o cuando ocurrieron esos hechos por los que la estaban llamando a descargos.

Argumentó que la investigación de la empresa no fue clara, ni precisa ni concreta frente a los hechos que se le imputaron como causas, no están acreditados esos presupuestos en el tiempo.

Concluyó el A quo que la consecuencia de haber despedido a la trabajadora dentro del periodo de estabilidad laboral reforzada, es la **ineficacia** del despido.

Con todo, destacó que al juez corresponde evaluar la conveniencia o inconveniencia del reintegro, y reseñó que en el sub judice son evidentes las razones sustentadas en pruebas, que no hacen viable el reintegro, por cuanto acorde a la prueba testimonial y documental, es claro que la trabajadora sí incurrió en faltas que incluso daban justa causa para el despido. Incluso, estimó que eran graves y hacían improcedente el reintegro.

Encontró una fórmula que denominó un híbrido entre justicia y equidad, a efecto de lo cual dispuso que el reintegro procedería hasta el momento a la protección al menor, es decir hasta el momento de la estabilidad laboral reforzada, es decir 6 meses después del nacimiento (27 de mayo de 2015), por lo que condenó a la demandada a pagar salarios, prestaciones sociales y aportes en pensión y salud a la trabajadora, entre el 7 de marzo y 27 de mayo de 2015.

Argumentó que esta solución jurídica consulta lo que sobre contratos de trabajo a término fijo han decantado las cortes Suprema de Justicia y Constitucional, en el sentido que el empleador debe garantizar hasta ahí esa estabilidad laboral reforzada.

Concluyó que no había lugar a la indemnización especial del artículo 239 del CST, en tanto el hecho del despido se dio posterior al periodo establecido por el numeral 2º (hasta 3 meses). La demandada, si bien se le negó la autorización del Ministerio, esperó a que se cumpliera este periodo para proceder a despedir.

También concluyó que no había lugar a la moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignar las cesantías causadas entre el reintegro y la terminación del vínculo contractual.

También absolvió por la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, al haberse concedido el reintegro hasta el momento de la vigencia de la estabilidad laboral reforzada.

Y negó la pretensión subsidiaria de pago de perjuicios, al haber prosperado la pretensión principal, además que no encontró ninguna prueba en el expediente que acreditara la real existencia de los mencionados perjuicios.

Respecto a la compañía aseguradora citada en garantía, hizo mención a la póliza de seguro de responsabilidad civil directivas, reconociendo que dicha póliza tiene como amparo *“PÉRDIDAS POR RECLAMOS EN MATERIA LABORAL”* (amparo 5º) con amparo hasta por 800 millones de pesos. Revisó vigencias y encontró del 27 de mayo de 2016 al 27 de mayo de 2017. Al haber finalizado el vínculo el 7 de marzo de 2015 y haber sido llamada 27 de julio de 2017 a la aseguradora, y la fecha en que se notificó el proceso a la aseguradora (19 de octubre de 2017). Con todo ello concluyó que esta póliza no es aplicable al caso porque se trata de un perjuicio ocasionado por la empresa frente a un directivo, es decir, no se trata de una indemnización generada por el propio directivo a un trabajador.

## **VI. RECURSOS DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

La sentencia de primera instancia fue recurrida en apelación por los apoderados judiciales de las partes.

Apelación de la parte demandante: El apoderado judicial de la demandante recurrió la sentencia de primera instancia, sustentando la alzada en sentido que se modifique el numeral 2º de la parte resolutive de la sentencia en cuanto a lo que tiene que ver con la fecha que determinó el despacho hasta la cual es procedente el pago de los salarios y prestaciones a que se condenó a la demandada. Se amparó en la ratio decidendi del fallo, que tomó principios de equidad y reglas jurisprudenciales en los casos en que el trabajador tiene contrato a término fijo, razonamiento que estima alejado de la realidad procesal, toda vez que –como lo aceptó el despacho- está probado y lo aceptó la parte demandada, el contrato de trabajo que vinculó a la demandante con la demandada era a término indefinido, lo cual implica que tuviere vocación de permanencia en el tiempo, no se trata de un caso donde hubieren desaparecido las causas que dieron origen al contrato, por lo que considera que la limitación en el tiempo al llevarlo hasta el 27 de mayo de 2015, fecha en la que terminaba la protección por fenecimiento del periodo de lactancia, se aparta del derecho de la demandante y de la probanza que arroja el debate.

Apelación de COOFINEP: Sustentó la apelación solicitando la revocatoria de los numerales 1, 2, 4, 5 y 6 de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, pretendiendo la absolución de la entidad demandada de todo cargo y responsabilidad, al haber obedecido el despido a justas causas de desvinculación debidamente probadas.

Lo sustentó expresando que, si bien comparte los periodos de protección de la trabajadora, estima que en el presente caso sí se probaron las justas causas de despido en las que la demandante incurrió. Agregó que, si bien en materia procesal existe el principio de la inmediación, la misma está sometida a las reglas de la valoración probatoria, en la medida que para el empleador no

siempre es posible para el empleador enterarse de las justas causas o irregularidades de sus trabajadores una vez ocurren (tema de la inmediatez), razón por la cual la jurisprudencia de la sala de casación de la Corte Suprema de Justicia habla de términos razonables para alegar estas justas causas de despido, que también se condicionan por la forma y el tiempo en que el empleador conoce la existencia de la justa causa.

Adujo que COOFINEP es una entidad que tiene más de 200 trabajadores, por lo que –dice- que le resultaba materialmente imposible al empleador monitorear todas las operaciones, por lo que el proceso investigativo en junio de 2014 le permitió al empleador advertir la situación, estando imposibilitado supuestamente para conocer los hechos con anterioridad a dicha calenda.

Señaló que, si bien la norma exige que para las trabajadoras en estado de gravidez se debe solicitar una autorización de despido ese mismo trámite establece que, entre el momento en que el empleador tiene conocimiento y el momento en que argumenta la causal, debe transcurrir un término, mediado por una actuación administrativa, que para el caso concreto se dio cuando se venció el término de estabilidad laboral reforzada.

Considera que, no por el hecho de haber transcurrido un término superior a un año desde los hechos de acoso laboral, haya perdido el empleador la potestad de imputar a la trabajadora la causal y terminar el contrato. Estima que la situación estuvo mediada por circunstancias externas.

Contrario a lo argumentando por el despacho, considera que en el expediente obran los documentos que dan cuenta de la fecha de los hechos, específicamente para habilitar al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo. Indicó que la trabajadora admitió con referencia al tiempo en qué momento ocurrió la causal.

Sobre la valoración del A quo de la prueba testimonial, considera que, bajo las reglas probatorias aplicadas en materia laboral, si bien es cierto que los

testimonios deben ser valorados en circunstancias de tiempo, modo y lugar, también es cierto que los testimonios deben ser valorados en su conjunto. Considera que los testigos fueron consistentes en expresar que los hechos ocurrieron al unísono, sin que exista ninguna contradicción respecto de esa probanza. Agregó que es difícil exigir a un testigo que precise exactamente la fecha exacta.

Concluyó expresando que los testigos fueron contestes respecto a evidenciar que efectivamente existieron las justas causas de despido.

Con relación al numeral 4º de la parte resolutive de la sentencia en lo tocante al llamamiento en garantía, llamó la atención sobre la vigencia de la póliza y el derecho de la empresa a que se le pague la suma respectiva por ser condenada a pagar a una ex trabajadora. En el momento de la notificación de la demanda, que fue cuando se enteró COOFINEP existía cobertura de la póliza, y por ende se debió dar efectos a la póliza.

### **Alegatos de conclusión**

Encontrándose dentro de la oportunidad laboral el Dr. Marcos Alexander Paternina Guarín, con TP. Nro. 154.813 del CSJ, a quien se le reconoce personería jurídica amplia y suficiente para representar los intereses de COOFINEP, presentó alegatos de conclusión.

A través de los mismos solicitó la revocatoria del auto a través del cual se corrió el respectivo traslado, en atención a que no se aceptó previamente la renuncia al poder del profesional del derecho anterior, ni se reconoció personería.

El recurso interpuesto es de simple trámite y no conlleva ninguna definición sustancial sobre este asunto que haga procedente interés alguno en recurrir. Es claro que, si en el curso de la renuncia al poder y constitución de nuevo apoderado se da la oportunidad para presentar los alegatos de

conclusión, los mismos deben presentarse al mismo tiempo que acreditarse la documentación que acredita la representación judicial, para que se pueda reconocer la personería jurídica como en efecto se está haciendo.

Con todo, es evidente que, tal y como lo solicita el apoderado judicial de COOFINEP, esta sala tendrá en cuenta los argumentos presentados por el abogado que le antecedió en la representación al Dr. Paternina Guarín, el Dr. Juan Camilo Medina Serna.

Por su parte, el apoderado judicial de la compañía aseguradora presentó alegatos de conclusión. A través de los mismos reiteró la postura de la entidad respecto a la falta de cobertura de la póliza suscrita, por falta de vigencia con relación a las calendas en las cuales ocurrieron los hechos, y por falta del cumplimiento de los requisitos necesarios para dicha procedencia.

La parte demandante hizo lo propio y también presentó alegatos de conclusión, reiterando los supuestos de hecho y de derecho que motivaron la demanda.

## **VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

**Naturaleza jurídica de la pretensión. – Fuero de Maternidad:** Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación, la problemática jurídica que debe resolver la Sala, consiste en determinar si, pese a que el Ministerio del Trabajo como la autoridad administrativa competente no autorizó el despido de la trabajadora embarazada al no estar probadas las justas causas que invocaba el empleador, hay lugar a que se revoque la declaratoria de fuero

de maternidad en favor de la demandante, al encontrarse probadas esas causas mediante el debate probatorio adelantado en este proceso o si, en el evento de existir la referida protección, la misma debe extenderse más allá del 27 de mayo de 2015, momento hasta que el juez la limitó ordenando el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, teniendo en cuenta la viabilidad del reintegro y la modalidad contractual a término indefinido que desarrollaba la trabajadora. También se establecerá si, como lo indica la demandada, la póliza fundamento del llamamiento en garantía sí tenía cobertura respecto de los hechos objeto de este proceso.

### **El Fuero de Maternidad:**

Los artículos 43 y 53 de la Constitución Política de Colombia comprenden el sustento superior que implica una protección especial a la mujer embarazada, merced a lo cual existen una serie de medidas afirmativas en su favor que deben desplegarse no solo por parte del Estado sino del empleador. Tales disposiciones son expresión de la adscripción del país a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (entre otras, Ley 984 de 2005). También constituyen desarrollo del artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en el artículo 25 establece que *“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”* y, se sustentan en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, que en el artículo 10.2 establece que **“se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”**.

No sobra citar los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio Nro 3 (Ley 29 de 1931), 111, 156 y 183 que establecieron pautas para la protección de la mujer trabajadora antes, durante y después del parto, Recomendación Nro. 95 de 1952, entre otras, que constituye

pauta hermenéutica para precisar el alcance constitucional de la protección a la estabilidad laboral de la mujer embarazada<sup>1</sup>.

La Corte Constitucional en la sentencia C 470 de 1997 expresó que *“el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo”*.

Así, los artículos 238 a 241 del Código Sustantivo del Trabajo establecen:

**“ARTICULO 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.**

1. <Numeral modificado por el artículo 7o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> El {empleador} está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

2. El {empleador} está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los {empleadores} deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

4. Los {empleadores} pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el inciso anterior.

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

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

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

3. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

*Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de*

<sup>1</sup> En la sentencia SL4791 de 2015, la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia reseñó que *“la protección a la maternidad prevista en el artículo 43 constitucional y demás normativa interna vigente (art. 239, 240 y 241 del CST), se ve complementada y reforzada por las disposiciones contenidas en los instrumentos internacionales atrás referidos, que propenden no solo por eliminar la discriminación por esa especial condición, sino también por otorgar un apoyo mínimo en el ámbito laboral, durante el embarazo y en el lapso que transcurre con posterioridad al parto -licencia de maternidad-, consistente en la prohibición de que la trabajadora sea despedida durante dicho interregno y, con ocasión de ello”*.

*embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, 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 que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. 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.*

*5. <Numeral adicionado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.*

#### **ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.**

*1. <Numeral modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.*

*2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículo 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.*

*3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.*

#### **ARTICULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO.** <Artículo modificado por el artículo 80. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>

*1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.*

*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”.*

Las anteriores disposiciones constituyen en Colombia lo que la jurisprudencia nacional ha denominado **“Fuero de Maternidad”**, que tiene por

fin impedir la discriminación a nivel ocupacional constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

En la sentencia C-005 de 2017, la Corte Constitucional hizo referencia a las citadas disposiciones, precisando que *“la infracción de lo dispuesto en este texto normativo genera la ineficacia del despido, conforme lo establece el artículo 241 del mismo Código Sustantivo del Trabajo. Según dicha disposición, el empleador debe conservar el empleo de la trabajadora que se encuentre disfrutando de los descansos remunerados o de la licencia por enfermedad motivada por el embarazo o por parto, por lo cual “no producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas”.*

La Sentencia SU 070 de 2013 constituyó el pronunciamiento mediante el cual la Corte Constitucional precisó todos los alcances de esta protección. Dicha providencia trató el tema del fuero de maternidad en cada caso, sea que se trate de una vinculación laboral a término fijo o a término indefinido. En esta última clase de modalidad contractual expresó:

*“Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada: en este evento surgen a la vez dos situaciones: - Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. El fundamento de esta protección es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas. - Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa”.*

El numeral 2º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo ha sido objeto de interpretación por parte de la jurisprudencia (SL 4280 de 2017), donde se afirmó:

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

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

*Luego, en el segundo trimestre posterior al parto, y por efecto del uso de los períodos de descanso por lactancia, permanece vigente la protección a la trabajadora lactante, pero la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la fórmula ecuménica del artículo 177 del CPC, vigente para la época en que se tramitaron las dos instancias del proceso, hoy prevista por el artículo 167 del CGP”.*

Dicha postura fue reiterada en la sentencia SL1319 de 2018, en la que se precisó con meridiana claridad:

*“... el legislador limita la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo de estas trabajadoras al periodo del embarazo y la lactancia hasta seis meses después del parto, término en el que se presume que la desvinculación obedece a la maternidad, con la salvedad que durante los tres primeros meses la presunción opera en favor de la trabajadora...”.*

### **Caso Concreto:**

Dentro del presente caso, no se discute que **i)** la señora ADRIANA PATRICIA BOTERO PALACIO estuvo vinculada laboralmente mediante contrato de trabajo a término indefinido a COOFINEP, entre el 19 de junio de 2012 y el 7 de marzo de 2015 y que su contrato se le dio por terminado por parte del empleador quien invocó lo que a su entender fueron justas causas para finiquitar el vínculo; **ii)** tampoco existe duda que dicho contrato se celebró

por escrito con un salario inicial de \$1.900.000 para desempeñar el cargo de Directora de Agencia y que posteriormente, la trabajadora llegó a desempeñar otros cargos directivos dentro de la cooperativa, siendo el último cargo ejercido el de “*Directora de Zona*”; **iii)** está acreditado que la señora ADRIANA PATRICIA BOTERO PALACIO, según examen clínico del 18 de junio de 2014 visible a folio 40 del expediente, durante la vigencia del contrato de trabajo estuvo en embarazo y dio a luz una niña el día 27 de noviembre de 2014; **iv)** se encuentra asimismo probado que la empresa demandada, antes de terminarle el contrato de trabajo a la demandante en marzo 7 de 2015, la separó del cargo mediante comunicado del 24 de junio de 2014, que no implicó suspensión del contrato de trabajo, invocando “*su estado actual de embarazo y las graves irregularidades que se han evidenciado en sus labores*”, de manera indefinida y hasta que el inspector de trabajo autorizara su despido, ya que se encontraba en trámite la solicitud ante el Ministerio del Trabajo desde el 8 de agosto de 2014; **v)** que finalmente, el Ministerio del Trabajo mediante las Resoluciones 1515 del 23 de diciembre de 2014 y 2240 del 22 de enero de 2016, proferidas respectivamente en primera y segunda instancia, resolvió no autorizar el despido de la trabajadora solicitado por su empleador, y: **vi)** no hay ninguna duda, pese a su obvia pero partiendo de su trascendencia para las resultas de la Litis, conforme a lo anteriormente destacado, que COOFINEP conocía con suficiencia el estado de embarazo de la trabajadora.

Tal y como se indicó, la señora ADRIANA PATRICIA BOTERO PALACIO fue retirada del cargo en junio de 2014, sin que se le suspendiera su contrato de trabajo. Dicha medida fue tomada por la empresa para el adelantamiento de las respectivas investigaciones ante la existencia de supuestas justas causas para despedirla, y mientras el Ministerio del Trabajo resolvía sobre la respectiva autorización. Merced a dicha restricción en el despliegue de sus actividades laborales, la empresa emitió el 16 de junio de 2014 una COMUNICACIÓN INTERNA (fl. 44), a través de la cual instruyó a todos sus empleados informándoles:

*“Se informa a todo el personal que la señora ADRIANA PATRICIA BOTERO PALACIO, quien se desempeñaba como Directora de Zona, se encuentra separada de sus funciones en forma indefinida.*

*Por tanto no se encuentra autorizada para acceder a las instalaciones de la Cooperativa a desarrollar sus funciones”.*

De otro lado, la misiva del 7 de marzo de 2015, mediante la cual se le dio por terminado el contrato de trabajo a la demandante, contiene las siguientes causales, como justas causas, invocadas por la empresa para el fenecimiento del vínculo laboral (fl. 46):

*“Por este medio le informamos que Coofinep Cooperativa Financiera da por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir del día 07 de marzo de 2015. Por tanto, su contrato de trabajo ira hasta la finalización de la jornada de trabajo del día 07 de marzo de 2015.*

*Las justas causas de terminación de su contrato de trabajo son las siguientes:*

- *Actos de injuria y malos tratamientos a sus compañeros de trabajo, superiores y subalternos.*
- *Actos irregulares en las operaciones de crédito bajo su responsabilidad.*
- *Otorgamiento de créditos sin el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Cooperativa.*
- *Comisión de conductas constitutivas de acoso laboral.*
- *Interés directo en el otorgamiento de créditos.*
- *Cobro y/o recepción de comisiones, regalos o dádivas de los clientes por el ejercicio de su labor.*
- *Coacción a subalternos para la entrega de regalos o realización de favores.*
- *Mala moralidad comercial y crediticia.*
- *Violación de las normas internas de ética y buen gobierno, especialmente las encaminadas a prevenir conflictos de interés.*

*Las conductas ya señaladas constituyen una justa causa para la terminación de su contrato laboral en atención a las siguientes normas y reglamentos:*

- *Código Sustantivo de trabajo los artículos 58,60 y 62 literal A.*
- *Contrato de trabajo artículos primero y décimo.*
- *Códigos de ética y buen Gobierno de Coofinep.*
- *Reglamento interno de trabajo de Coofinep artículo 8.2, artículo 8.4, artículo 9.3 y 10.1 y siguientes.*
- *Ley 1010 de 2006.*
- *Anterior Reglamento interno de trabajo de la Cooperativa, artículos 47 literales a y b, artículo 54 literal f, artículo 55 y siguientes...”.*

El Ministerio del Trabajo no autorizó el despido de la trabajadora, al advertir que estas causas de terminación no se encontraban probadas, también tuvo en cuenta la cartera del trabajo que se habría presentado una vulneración al debido proceso de la trabajadora, ya que se llevó a cabo una diligencia de

descargos el 13 de junio de 2014 (fl 272 y ss) sin que se hubiere efectuado una citación.

El juez de primera instancia estimó que esa decisión de la autoridad administrativa del trabajo constituyó cosa juzgada, y que, por ende, no resultaba pertinente entrar a determinar si esas causales encontraban o no sustento real. Con todo, estimó el A quo que en este proceso disciplinario había existido falta de determinación y de inmediatez entre la supuesta infracción y la sanción.

El Ministerio del Trabajo en la Resolución Nro. 1515 del 23 de diciembre de 2014 que posteriormente fue confirmada a través de la Resolución Nro. 2240 del 22 de enero de 2016, tuvo en cuenta para no autorizar el despido de la trabajadora: i) *“... analizado todo el acervo probatorio que reposa en el expediente para este Despacho no existe certeza de la comisión de las faltas endilgadas a la Señora ADRIANA BOTERO”*; ii) *“... en la diligencia de descargos tomados a la señora ADRIANA PALACIO BOTERO por COOFINEP se advierte una posible violación al debido proceso y a la dignidad de la trabajadora. La cooperativa omitió citación a la Señora Adriana indicándole los hechos o motivos por los cuales se le iba a oír en diligencia de descargos, la trabajadora desconoció que se le iba a realizar esa diligencia, como no hubo citación, tampoco se le informó de la posibilidad de asistir acompañada a la diligencia, y el acta que contiene lo acontecido en la misma, no fue firmada por el doctor JUAN CAMILO MENDOZA SERNA, quien según el audio de la diligencia interrogó a la trabajadora”*, y; iii) *“... si bien es cierto el empleador fundamenta la petición en una justa causa, también es cierto que se debió agotar el debido proceso frente al trabajador, situación que no fue plenamente demostrada por el empleador en el transcurso de la investigación”*.

Conforme al artículo 20 de la Ley 584 de 2000, si bien los funcionarios del Ministerio del Trabajo no se encuentran facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la república, no puede desconocerse que las consideraciones valorativas en orden a determinar si confluyen en un caso determinado justas causas para que un empleador quedé autorizado a dar por terminado el contrato de trabajo a una

trabajadora en estado de gravidez, constituyen razones válidas y jurídicamente concebidas en el ámbito de las competencias administrativas de las autoridades del trabajo, para concluir en autorizar o no al empleador para dichos efectos. Así lo ha desvelado la Corte Constitucional, entre otras, en las sentencias T-1473 de 2000, T-462 y T-546 de 2006, T-145 y T-412 de 2007 de 2007, T-306 y T-625 de 2009 y T-667 de 2010).

Además, este colegiado encuentra que, efectivamente, tal y como lo advirtió el juez de primera instancia, las causales que se le atribuyeron a la trabajadora no tienen un real sustento fáctico, ya que se presentan falencias sobre las circunstancias de tiempo y modo en que ocurrieron los hechos.

Los testigos arrimados al proceso por la empresa demandada (Evelyn Andrea Valencia López y Juan Esteban Agudelo Acevedo) afirmaron que la señora ADRIANA PATRICIA BOTERO PALACIO les expresaba frases groseras y desobligantes, sin embargo, no dieron suficientes elementos que permitiesen determinar las circunstancias en que se daba ese supuesto mal trato. Con todo, llama la atención de este colegiado que, pese a la existencia del supuesto acoso laboral que la trabajadora ejercía en contra de sus sub alternos, no se evidencia que la empresa hubiere activados los mecanismos que la Ley 1010 de 2006 contempla para contrarrestar esas situaciones.

Ahora, respecto de las demás causales que se le atribuyeron como faltas a la trabajadora, el propio testigo Andrés Felipe Pérez Rojas, también presentado por COOFINEP y quien fungió como gestor financiero y administrativo de la cooperativa en la época en que trabajó allí la demandante, manifestó que no conoció ningún caso de ninguna persona en la cooperativa que fuere despedida por el hecho de otorgar un crédito a un familiar o conocido, también indicó que no tuvo conocimiento de quejas en contra de la señora Adriana por malos tratos a sus compañeros de trabajo, agregando que, dentro del comité se tomaban las decisiones de si un cliente que ya tenía un crédito quedaba o no exento de constituir fondo de garantías para tomar otro crédito.

Por lo demás, también encuentra este colegiado que en el trámite sancionatorio realizado por la cooperativa en contra de la trabajadora faltó inmediatez, ya que de las mismas pruebas documentales aportadas por la empresa en la respuesta a la demanda, así como del hecho de que la cooperativa mantuvo a la trabajadora separada de su cargo por espacio de 8 meses sin que le definiera nada acerca de las investigaciones que realizaba, al cabo de lo cual vino a despedirla, evidenciándose que lo hacía luego de que el Ministerio del Trabajo no hubiere autorizado la terminación del contrato, y tan solo por advertir que ya habían transcurrido los tres meses posteriores al parto (la bebé nació el 27 de noviembre de 2014, y la carta de despido se pasó el 7 de marzo de 2015), perdiendo de vista que, tal y como lo argumentó el A quo siguiendo la línea jurisprudencial citada en precedencia, el periodo de la estabilidad laboral reforzada por maternidad se extendía por 6 meses después del parto.

Conforme a lo anterior, no le asiste razón al apoderado judicial de COOFINEP, cuando en la sustentación de la lazada y buscando la revocatoria de los numerales 1, 2, 5 y 6 de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia (a través de los cuales se declaró la ilegalidad del despido, se tomó la decisión de ordenar el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social hasta el momento en que operó la protección de maternidad después del parto, se condenó a la indexación y se impuso condena en costas a la entidad demandada), manifiesta que la falta de inmediatez de la cooperativa se debió a la cantidad de trabajadores que maneja la entidad, a la forma en que debió enterarse de las faltas cometidas, a la inadecuada valoración de las declaraciones testimoniales que se escucharon en el debate probatorio y al trámite que se adelantó ante el Ministerio del Trabajo.

Así las cosas, se confirmarán dichos numerales.

En lo que al otro aspecto de inconformismo se refiere la apelación presentada por el apoderado judicial de COOFINEP, esto es, su solicitud de que se revoque el numeral 4º de la sentencia de primera instancia, mediante el cual se absolvió a la ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA LTDA de

cualquier responsabilidad dentro de este proceso, como resultado del análisis del A quo en el que concluyó que esta póliza no es aplicable al caso porque se trata de un perjuicio ocasionado por la empresa frente a un directivo, es decir, no se trata de una indemnización generada por el propio directivo a un trabajador, como rezaba la póliza, esta sala **revocará** dicho numeral, por las siguientes razones:

A folios 427 y siguientes del expediente se observa la póliza Nro. 994000000010 tomada por COOFINEP, que tiene por beneficiarios a “*TERCEROS AFECTADOS*”, como asegurados a los miembros de la Junta Directiva, con un límite asegurado de \$800.000.000.

A folio 397 del expediente se encuentra el anexo Nro. 2 de la vigencia de la póliza de responsabilidad civil directivos, y la misma cubre desde las 23:59 horas del 27 de mayo de 2014 a las 23:59 horas del 27 de mayo de 2015, y en el caso concreto el hecho del despido ocurrió en marzo de 2015, por lo que no existe ninguna duda en cuanto a establecer que al momento del despido de la trabajadora se encontraba vigente dicha póliza.

El juez de primera instancia absolvió a la ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA, argumentando que el amparo de la referida póliza se refería a los daños causados por la empresa a un directivo y no de un daño causado por un directivo a un trabajador. Sin embargo, perdió de vista que, cuando la empresa tomó la decisión de despedir a la trabajadora, lo hizo en el marco de una decisión de sus directivas, y que para ese momento en el que se notifica la decisión de romper el vínculo con la demandante, la señora Adriana Patricia Botero Palacio ya no fungía como directiva, sino como una trabajadora más que estaba siendo despedida por una decisión de las directivas de la compañía.

Así las cosas, razón le asiste al apoderado judicial de COOFINEP en su recurso de alzada, cuando manifiesta que la ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA debe responder por el daño causado a la empresa con la decisión de sus directivas de haber dado por terminado de manera ilegal el contrato de la trabajadora, en tanto, en el SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

DIRECTORES Y ADMINISTRADORES (visible a folio 400 y siguientes), se establece el AMPARO 5º, en los siguientes términos: *“EL ASEGURADOR INDEMNIZARÁ LA PÉRDIDA EN RELACIÓN CON CUALQUIER RECLAMO EN MATERIA LABORAL”*.

Dicho amparo hace responsable a la compañía aseguradora por el pago de las erogaciones que COOFINEP deba realizar en favor de la señora Adriana Patricia Botero Palacio en el pago de los emolumentos que el A quo ordenó pagar entre el 8 de marzo y el 27 de mayo de 2015, en el numeral segundo de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia.

Ahora, con relación al presupuesto del numeral 11 del referido seguro, que trata la “NOTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN”, no existe ninguna causa de extemporaneidad en la reclamación del pago del siniestro en cabeza de COOFINEP, teniendo en cuenta que es en este proceso declarativo en el cual se está declarando la ilegalidad del despido, luego, al hacer parte de esta Litis la ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA, es claro que desde el acto de notificación que se hizo a la compañía aseguradora para integrarla a esta Litis, se encuentra surtido el reclamo, bajo la figura procesal del llamamiento en garantía. .

En consecuencia, se condenará a la ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA a reembolsar a COOFINEP lo que llegue a pagar a la señora ADRIANA PATRICIA BOTERO PALACIO como resultado de la condena impuesta en la sentencia de primera instancia, que mediante esta providencia ha confirmado este tribunal.

Resuelto el recurso de apelación de la parte demandada, es pertinente pronunciarse sobre el recurso de apelación que presentó la parte demandante. De cara a resolver el inconformismo de la parte demandante en el recurso de apelación, enfocado a hacer expreso su inconformismo con el límite en la protección a la estabilidad laboral reforzada y su reclamo frente a un reintegro indefinido conforme a la modalidad contractual de esa misma naturaleza que vinculaba contractualmente a la demandante con COOFINEP, esta sala no

accederá a sus planteamientos y confirmará la decisión del juez de primera instancia, sustentada como medida razonable en favor de la actora, al garantizarle el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social por los seis meses siguientes al nacimiento de la hija de la trabajadora, esto es, hasta el 27 de mayo de 2015.

El apoderado judicial de la demandante argumenta que, al estar probado en el juicio que el contrato de trabajo que vinculó a la trabajadora con la demandada fue a término indefinido, no resultaba pertinente limitar en el tiempo la protección de la trabajadora, y debió a su juicio garantizársele un reintegro indefinido a COOFINEP.

No obstante, si bien el juez de primera instancia hizo referencia a los contratos a términos fijo, ello no lo hizo para razonar acerca de que esa era la modalidad contractual de la trabajadora, sino que se refería a que, bajo la misma dinámica que opera cuando existe un contrato de plazo definido, era pertinente desplegar el amparo en este caso, hasta el momento límite en que fenecía la protección constitucional y legal en favor de la materna, esto es, seis meses después del nacimiento de la criatura.

La orden del juez de primera instancia, limitada en el tiempo hasta el 27 de mayo de 2015, esto es, seis meses después del nacimiento de la hija de la trabajadora despedida, se profirió con apoyo en la interpretación jurisprudencial pacífica que en Colombia ha extendido hasta los seis meses el fuero de protección por maternidad.

Esta sala encuentra que las razones del juez de primera instancia, conforme a las cuales concluyó en la inconveniencia del reintegro definitivo, son acertadas, ya que, más allá de que la desvinculación de la trabajadora haya sido ilegal e incluso ineficaz, en el caso concreto se evidencian contornos de desarreglo en la relación de las partes, ya que el celo propio de la dirigencia de las entidades financieras cuando existe alguna desconfianza en el manejo crediticio que los trabajadores han hecho, sumado al desgaste que existió entre las partes por los inconvenientes que tuvieron, la misma marginación de la

trabajadora de sus funciones y su prohibición de que ingresare a la cooperativa encontrándose incluso vigente su contrato de trabajo, innegablemente denotan que no es pertinente el reintegro definitivo de la trabajadora, y por ello la decisión del A quo se advierte razonable y ajustada a derecho.

Salvo lo ya anotado sobre la responsabilidad de la ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA, en todo lo demás, la sentencia será **confirmada**.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida, en esta instancia no se han generado costas procesales.

#### **VIII. - DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** el numeral 4º de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, en cuanto absolvió a la llamada en garantía **ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA** de la responsabilidad del pago en la configuración del respectivo siniestro, para en su lugar, **CONDENAR** a la **ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA** a reembolsar a **COOFINEP** lo que llegue a pagar a la señora **ADRIANA PATRICIA BOTERO PALACIO** como resultado de la condena impuesta en la sentencia de primera instancia, que mediante esta providencia ha confirmado este tribunal, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** dicha sentencia en todo lo demás, según lo expuesto en precedencia.

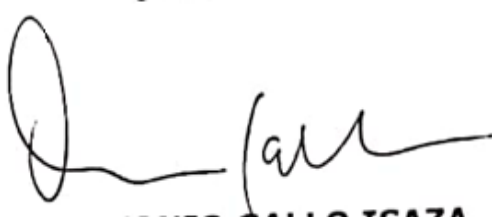
**TERCERO: ABSTENERSE** de imponer condena en costas procesales, según lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

**CUARTO:** En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**QUINTO: SE ORDENA** la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

**Los magistrados**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**  
Magistrada

  
**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**  
Magistrado

  
**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL**  
Magistrada