



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Magistrado ponente

SL7363-2017

Radicación 45297

Acta 16

Bogotá, D. C., diez (10) de mayo de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **LUZ RAQUEL VALDERRAMA PORRAS**, contra la sentencia del 30 de noviembre de 2009 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso adelantado por la recurrente contra **PINTUAUTOS S.A.**

I. ANTECEDENTES

La señora Luz Raquel Valderrama Porras llamó a juicio a Pintuaautos S.A., con el fin de obtener su reintegro en atención a que fue despedida antes de terminar el período de lactancia, con el pago de salarios, prestaciones, bonificaciones, y aportes de seguridad social, desde el momento en que quedó cesante, hasta que efectivamente sea reincorporada.

Como primera pretensión subsidiaria reclamó esa misma situación, pero porque el contrato de trabajo finalizó por incumplimiento del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, y en defecto de lo anterior, solicitó el pago de la *«indemnización especial consagrada para proteger a las mujeres en el período de embarazo, licencia de maternidad o lactancia»*. Además, suplicó el pago de la prima proporcional de servicios del segundo semestre del año 2004; \$150.000 correspondientes a los meses de enero a agosto de 2004; la indemnización moratoria; los reajustes a los aportes a pensión, y la indexación (folios 1 a 7 del cuaderno principal).

Para fundamentar sus pretensiones, dijo lo siguiente: que se vinculó con la demandada, en virtud de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desde el 7 de septiembre de 2000, el cual fue prorrogado automáticamente, y que fue despedida el 9 de agosto de 2004, *«fecha esta en la que la demandante se reintegraba de la licencia de maternidad»*, en la medida que su hija nació el 16 de mayo de esa anualidad.

Adujo que el 3 de septiembre de 2014, ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito Judicial de Medellín, se le consignaron sus prestaciones sociales, las cuales fueron deficitarias, en la medida que no se tuvo en cuenta lo realmente devengado, como tampoco la prima proporcional de servicios.

La accionada al dar respuesta a la demanda se opuso a las pretensiones, e informó que la demandante fue despedida con justa causa, sin que la terminación del vínculo laboral hubiera obedecido al embarazo o lactancia, sino porque no volvió a prestar servicios. Además indicó, que el contrato no fue a término fijo, sino a término indefinido.

En su defensa propuso como excepciones las de inexistencia de la obligación, compensación y prescripción (folios 31 a 35 del cuaderno principal).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, a quien correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 23 de mayo de 2008, (folio 118 a 126 del cuaderno principal) resolvió lo siguiente:

PRIMERO. Se CONDENA a PINTUAUTOS S.A. a pagarle a la señora LUZ RAQUEL VALDERRAMA PORRAS, los siguientes montos y conceptos: \$3.700.000 por despido dentro de los tres meses posteriores al parto y sin la autorización correspondiente,

\$39.583 como prima proporcional y \$245.410, como indexación de las anteriores condenas.

SEGUNDO. Se absuelve a la demandada de las demás pretensiones de la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de las partes, conoció del proceso el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el que con sentencia del 30 de noviembre de 2009, modificó la de primer grado, pero para fijar el valor de la prima proporcional en la suma de \$162.000. Confirmó en lo demás (folios 176 a 191 del cuaderno del Principal).

El Tribunal consideró, como fundamento de su decisión, respecto al reintegro implorado, y luego de citar la sentencia CSJ SL, 10 de julio 2002, Rad.17193, que la licencia de maternidad de la accionante inició el 15 de mayo de 2004 y finalizó el 6 de agosto del mismo año, tal como daban cuenta las certificaciones de Susalud EPS.

Manifestó que la hija de la accionante nació el 16 de mayo de 2004, por lo que los 3 meses siguientes al parto vencieron el 16 de agosto de esa anualidad, lapso durante el cual operó la presunción establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, disposición que procedió a transcribir.

Asentó que el contrato de trabajo que unió a las partes fue a término indefinido, y que finalizó el 9 de agosto de

2004, cuando *«aun pesaba la presunción establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, artículo 35, numeral 2., y por tanto correspondía la carga de la prueba al empleador, consistente en demostrar que la culminación del vínculo no es atribuible a causa ilegal o injusta».*

Informó que los testigos, y aún el Gerente, eran renuentes en determinar que la demandante se presentó a prestar sus servicios el 9 de agosto de 2004, una vez terminada la licencia de maternidad, y en el transcurso de la mañana fue requerida en la oficina del Gerente, para, minutos después, manifestar que había sido despedida, *«y jamás regresó a la empresa».*

Respecto al testigo Juan Carlos García, anotó:

(...) merece una cuestionada credibilidad, en tanto también salió de PUNTAUTOS EN ESA FECHA, y denota resentimiento con el Gerente, a quien tilda de acoso laboral con los trabajadores; lo cierto es que al menos deja entrever el motivo de discordia entre la demandante y ABELARDO ÁNGEL (Gerente), fue que este le había quitado, según le comentó la actora, la “comisión o bonificación», que hasta antes de salir a licencia de maternidad le pagaba por fuera de nómina, y que en adelante ya no la recibiría más. Además el testigo escuchó que el Gerente le advertía a la demandante, “que podía escoger entre la liquidación buena y la liquidación mala”.

De lo anterior concluyó que la discusión entre el Gerente y la actora, se fundamentó en el no pago de la bonificación, y para reforzar su argumento se remitió a lo dicho por la señora Luz Marina Hernández y por el señor Diego Hernández López Rodríguez.

A continuación dijo:

Dos hechos quedan claros luego de analizar las versiones anteriores: el primero, que el despido tuvo origen en la discusión entre el Gerente y la demandante el día 9 de agosto de 2004, cuando esta se presentó a laborar una vez culminada la licencia de maternidad. El segundo, que no es clara si la causa del despido fue la maternidad o lactancia, o por el contrario, el pago de la bonificación adicional al salario, que en adelante no se le cancelará más a la actora. Al menos los testigos no observaron comportamientos del Gerente encaminados a molestar por el embarazo y parto de la actora.

Sin embargo, a pesar de que no es claro el motivo del despido (maternidad, o no pago de la bonificación); lo cierto es que el despido se dio, pues no resulta razonado el hecho de que la demandante, motu proprio, haya tomado la decisión de renunciar voluntariamente, máxime cuando se enfrentaba al sostenimiento de una obligación alimentaria naciente; y de otro lado, no es razonado pensar que el empleador haya decidido pagar el salario hasta finalizar el mes de agosto, so pretexto de un acto humanitario o caritativo. Aunado a lo anterior, al ocasionarse el despido en el espacio temporal de los tres (3) meses posteriores al parto, hace surgir la presunción establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, artículo 35, numeral 2., acorde con el cual la única manera de blindarse el empleador hubiera sido pedir permiso ante el Ministerio de la Protección Social. En consecuencia, se confirmará la sentencia de primera instancia, en cuanto condenó a las indemnizaciones previstas en los artículos 64 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo; pero no se accederá a declarar que “careció de efectos el despido” a fin de ordenar la reinstalación al cargo, como lo señaló la Corte Constitucional en la Sentencia (sic) C. 470 de 1997; puesto que no fue claro que el despido se haya fundado en la maternidad de la actora (existe la hipótesis del no pago de la bonificación por fuera de nómina), quien ya había superado la licencia de maternidad, la cual le fue pagada por SUSALUD EPS (folio 52). Igualmente, así la presunción legal permita llegar a la ilegalidad de la terminación del vínculo, cuando las relaciones personales se encuentran restañadas por el conflicto litigioso, no es aconsejable el reintegro al cargo, sino la indemnización, como en efecto concluyó el a quo.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

VI. ALCANCE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia del Tribunal, y en sede de instancia, revoque la del Juzgado y ordene su reintegro.

Con fundamento en la causal primera de casación laboral, formula dos cargos, que no fueron replicados, y que se estudiarán conjuntamente en la medida que se presentan por la misma vía, se valen de similar argumentación y persiguen un mismo fin.

VII. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia por la vía directa en la modalidad de aplicación indebida del artículo 35 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; el 240 del mismo Código y el 8º del Decreto 13 de 1967.

En el desarrollo del cargo reproduce la sentencia cuestionada, e informa que el Tribunal se equivocó al negar el reintegro pretendido, pues el artículo 35 de la Ley 50 de

1990, consagra una presunción legal, consistente en que el despido de la demandante se ocasionó por motivo del embarazo o lactancia, y aun cuando esa disposición fue aplicada en el fallo cuestionado, existió una equivocación respecto a sus alcances, en especial el concerniente a una presunción legal.

Después de hacer un amplio discernimiento sobre los efectos probatorios de la presunción, afirma que si para el Tribunal el motivo del despido no fue claro, implicaba concluir que esa presunción no fue desvirtuada por la demandada, generando como consecuencia de la aplicación de la norma, el reintegro, y al efecto, hace suyas las consideraciones de las sentencias CSJ SL, 27 de junio. 2000 rad. 13812, CSJ SL, 8 feb. 2006 rad.25385.

Además, manifiesta que las disposiciones que regulan la estabilidad de la mujer por razón de la maternidad, no le otorgan al juez la potestad de valorar si el reintegro es o no aconsejable, y en tal medida, se incurrió en un doble error al negarlo, ya que no aplicó la presunción consagrada en el numeral 2º del artículo 35 de la Ley 50 de 1990.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de las disposiciones enunciadas en el cargo anterior.

En su desarrollo, repite los mismos argumentos expuestos en el cargo anterior.

IX. CONSIDERACIONES

Corresponde a la Sala determinar si el Tribunal erró al no ordenar el reintegro de la demandante, por haber sido despedida dentro de los 3 meses posteriores al parto, y además, si le era dable desaconsejarlo.

El *ad quem*, para adoptar su decisión, precisó que la licencia de maternidad de la accionante inició el 15 de mayo de 2004, y finalizó el 6 de agosto del mismo año; que la hija de ésta nació el 16 de mayo de 2004 y, por lo tanto, «*los tres (3) meses posteriores al parto se vencían el 16 de agosto de 2004*»; que cuando el contrato de trabajo finalizó, esto es, el 9 de agosto de esa anualidad, «*aún pesaba la presunción establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo [...] y por tanto, correspondía la carga de la prueba al empleador, consistente en demostrar que la culminación del vínculo no es atribuible a causa ilegal o injusta de su parte*».

A continuación se ocupó de los testimonios de Luz Raquel Valderrama Porras, Juan Carlos García y Abelardo Ángel, para afirmar que pese a que no era claro el motivo del despido – maternidad o no pago de la bonificación –, «*lo cierto es que el despido se dio (...) en el espacio temporal de los tres meses posteriores al parto*», siendo «*la única manera de blindarse el empleador*» el «*pedir permiso ante el Ministerio de la Protección Social*»; después concluyó sobre la procedencia de las

indemnizaciones de los artículos 64 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, en la medida *«que no fue claro que el despido se haya fundado en la maternidad de la actora (existe la hipótesis del no pago de la bonificación por fuera de nómina),*

En atención a lo anterior, observa la Sala que el Tribunal, aun cuando aplicó la normativa llamada a regular el asunto, y pese a que en un principio le otorgó un adecuado entendimiento, no le hizo producir los efectos requeridos por ella, pues para concluir que debía cancelarse a favor de la demandante las indemnizaciones de ley, se limitó a informar que no era claro el motivo de la finalización del contrato de trabajo, con lo cual, aplicó de manera indebida las disposiciones denunciadas en el cargo.

Debe recordarse que esa modalidad de violación, encausada por la vía directa, supone la aplicación de la norma a un caso que no regula, o que utilizada al que corresponde, se le hacen producir efectos distintos a los contemplados por la propia norma.

Por lo que, si en la sentencia cuestionada se concluyó que para la fecha de desvinculación de la demandante, aún pesaba la presunción del inciso 2º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, lo pertinente era determinar si el demandado, al ser su carga probatoria, había desvirtuado que el despido no había sido con ocasión de la lactancia de la señora Valderrama Porras, y no limitarse a afirmar, que como no era claro el motivo, lo procedente era

acudir a las tablas indemnizatorias del Código Sustantivo del Trabajo.

Bueno es precisar que una vez reconocida y consagrada en la ley positiva una presunción, genera el importante efecto de relevar de la carga de la prueba a quien la alega en su favor, caso en el cual, se habla de una presunción *iuris tantum*, en la medida que se considera provisionalmente cierto un hecho, mientras no se suministra prueba que acredite lo contrario.

De manera tal, si el Tribunal tras verificar la prueba testimonial recaudada al interior del proceso, concluyó que no era claro el motivo de desvinculación, no le era dable imponer la indemnización de que tratan los artículos 64 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, pues en virtud de esa circunstancia, no logró el accionado demostrar que el despido de la actora obedeció a una justa causa, y en consecuencia, no desvirtuó la presunción dispuesta en el numeral 2º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, generando por lo tanto, su ineficacia, y la consecuente restitución de la demandante al cargo que venía desempeñando.

Esta Corporación, en sentencia CSJ SL 4280 - 2017, rad. 49165, respecto a la hermenéutica de la norma que regula el período de lactancia, dijo:

Nada habría que agregar a lo ya anotado, por ser suficientes los anteriores desaciertos técnicos de los cargos enderezados contra el fallo del Tribunal para derivar en su desestimación, empero,

por la finalidad instructiva del recurso interesa recordar que la hermenéutica de la normativa que regula el período de lactancia ha sido suficientemente abordada por la Corte, de donde resulta dable concluir que el contenido normativo de los artículos 239 a 241 del CST distingue el tiempo de protección o amparo de la trabajadora lactante por razón de tal condición o estado, que es de seis meses, del tiempo de presunción del móvil del despido por la dicha condición o estado, que es el equivalente a los tres primeros meses de dicho período.

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 derruir 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.

Cabe agregar que el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, no consagra la alternativa de decidir entre el reintegro y el pago de una indemnización, bajo el argumento de no ser aconsejable el primero, ya que esa disposición prevé sobre la imposibilidad de despedir por motivo del embarazo o lactancia, que presume, y en tal evento, la decisión del empleador no puede producir efectos.

Por lo visto, erró el Tribunal cuando ordenó el pago de las indemnizaciones consagradas en los artículos 64 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y también lo hizo al momento de desaconsejar el reintegro.

En suma, se cometieron los yerros imputados, y por lo tanto, los cargos prosperan.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

Previamente debe advertirse que no fue materia de controversia que el contrato de trabajo era a término indefinido, pues así lo admitió la parte demandada al descorrer el traslado del libelo incoativo.

Según se desprende del documento de folio 26, la señora Luz Raquel Valderrama Porras inició su licencia de maternidad el 15 de mayo de 2004, la cual finalizó el 6 de agosto del mismo año; con el de folio 27, que la hija de la accionante nació el 16 de mayo de esa anualidad, con lo que es claro, que cuando ocurrió la desvinculación de la demandante, esto es, el 9 de agosto de ese año, surtía efectos la presunción del numeral 2º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

En tal medida, y como se dijo al momento de resolver los cargos formulados contra la sentencia del Tribunal, el mencionado numeral tiene por finalidad el de relevar a la trabajadora de demostrar que el despido efectuado dentro

del trimestre siguiente al parto, ocurrió durante el periodo de lactancia, y trasladada al empleador, la carga de probar que su decisión fue soportada en una de las justas causas de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, y una vez agotado el trámite previsto en el artículo 240 del mismo ordenamiento. En tal medida, de no derribar esa presunción, el despido se tendrá por ineficaz y generará la restitución de la demandante al cargo que venía desempeñando.

Así las cosas, la accionada, al contestar la demanda, indicó que la demandante, cuando se le terminó la licencia de maternidad, «dejó de ir a la empresa». No obstante, al revisar las pruebas aportadas al expediente, se encuentra que el accionado no logró desvirtuar la presunción legal que pesaba en su contra, en la medida que los testimonios vertidos en el proceso, nada corroboran respecto a que la accionante dejó de prestar servicios, por el contrario, Juan Carlos García, Luz Marina Hernández y Diego Hernando López (folios 48 a 50 y 55 a 62) fueron contestes al manifestar que la señora Valderrama Porras, se presentó a prestar servicios el 9 de agosto de 2004, a las 8 de la mañana.

Además, la primera de las personas mencionadas, informó que el día en que ocurrió el despido escuchó al señor Abelardo Antonio Ángel decirle a la demandante lo siguiente:

Que había 2 formas de terminar el contrato, una buena y otra mala, tal y como igualmente se lo dijo a los demás compañeros de la empresa demandada; y creo que la demandante escogió la liquidación mala puesto que demandó. El día en que la demandante llegó a laborar se le vencía la licencia de maternidad. Respecto a las dos formas de dar por terminado el contrato fue: La liquidación normal sobre el mínimo y una bonificación; y la mala es la liquidación que este (sic) saca, y que uno demanda, eso va a 5 años y que este (sic) siempre gana la demanda; creo que a la demandante le terminaron el contrato porque estaba en licencia de maternidad, pues la demandada fue a laborar el día en que se le vencía la licencia y la despidieron.

La segunda, corroboró que el 9 de agosto de 2004 la actora estuvo reunida con el Gerente, pero que no sabe que sucedió, e indicó:

Después del 9 de agosto de 2004, la demandante no había laborando, pues el gerente me preguntó que si la demandante había vuelto, que ella que había dicho, y este me dijo que le pagara la nómina completa porque el gerente la estaba esperando para laborar, y la demandante no fue a laborar, y como el pago se hacía por transferencia electrónica, la demandante me preguntó por teléfono que si le habíamos pagado la nómina, y Yo (sic) le dije que sí, y esta me respondió que tan charro y no más.- La demandante no fue despedida por escrito, y no se decirle porque la demandante no volvió.

Y, el tercero, adujo que el 9 de agosto de 2004, la señora Valderrama Porras se presentó a trabajar, «e indicó que la habían echado, porque este (sic) bajó del tercer piso de la oficina del gerente, y esta bajó y recogió sus cosas e indicó que la habían echado – No me di cuenta del porque (Sic) la echaron.-».

Por lo visto, los testimonios no dan cuenta de que la desvinculación de la trabajadora obedeció a que ésta, una vez vencida su licencia de maternidad, no hubiera asistido a prestar servicios, por el contrario, al unísono afirmaron que se presentó a las 8 de la mañana a realizar su labor,

más sin embargo, tras una reunión con el gerente de la empresa, según el dicho de Juan Carlos García y de Diego Hernando López, ésta indicó que había sido despedida, mientras que la señora Luz Marina Hernández afirmó que no sabía porque no había regresado.

Por manera que el accionado, siendo su carga probatoria, no logró demostrar que en verdad, la decisión de finalizar la relación de trabajo, obedeció a que su ex trabajadora no se presentó a prestar servicios el día en que vencía su licencia de maternidad, situación que deja sin peso la carta de terminación de la relación laboral de folio 37, que dice:

Medellín, 23 de agosto de 2004

[...]

Asunto: Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Le estamos comunicando que debido a que usted no volvió a presentarse a la labores del trabajo (abandono del puesto de trabajo), desde el día 9 de agosto, fecha en que debió regresar después de terminada su licencia de maternidad (la cual comenzó el día 15 de mayo y terminó el día 6 de agosto de 2004 (equivalente a 84 días), hemos decidido dar por terminado su contrato de trabajo con la empresa a partir de la fecha.

Así las cosas, si el accionado sustentó el despido en que la demandante no se presentó a prestar servicios desde el 9 de agosto de 2004, no se entiende porque hasta el 23 de agosto de ese año, tomó la determinación de finalizar la relación laboral con justa causa, justificación que en todo caso no se demostró, en la medida que para esta Sala, es

claro que la accionante, a las 8 de la mañana del 9 de agosto de 2004, inició sus labores, sin que se sepa qué sucedió en la reunión que sostuvo con el demandado.

En virtud de lo anterior, no se demostró que la decisión de despedir a la accionante hubiera sido consecuencia de una de las justas causas consagradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que se revocará el numeral primero de la sentencia proferida en primera instancia, para en su lugar condenar a la demandada a reintegrar a la accionante al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social, desde el momento en que quedó cesante hasta cuando efectivamente sea restituida.

No se ordenará el pago de bonificaciones, pues, ni los testimonios, como tampoco las demás pruebas obrantes en el proceso, dan cuenta que la demandante fuera beneficiaria de las mismas.

Además, se autorizará a descontar de las sumas adeudadas, lo cancelado a título de liquidación a favor de la señora Luz Raquel Valderrama Porras, por valor de \$1.163.368 (folio 22).

Sin costas en el recurso. Las de las instancias a cargo de la demandada, que deberán incluirse en la liquidación que realice el juez de primera instancia, en conformidad con el artículo 366 del C.G.P.

XVIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 30 de noviembre de 2009 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LUZ RAQUEL VALDERRAMA PORRAS**, contra la **PINTUAUTOS S.A.**

En **SEDE DE INSTANCIA**, se revoca el numeral primero de la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar, condenar a la demandada a reintegrar a la accionante, al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de salarios, prestaciones, y aportes a la seguridad social, desde el momento en que quedó cesante, hasta cuando efectivamente sea restituida. Además, se autoriza a descontar de las sumas adeudadas, lo cancelado a título de liquidación a favor de la señora Luz Raquel Valderrama Porras, por valor de \$1.163.368. Se confirma en lo restante.

Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, cúmplase y devuélvase al tribunal de origen.

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de la Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN