

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

Magistrado Ponente

Radicación N° 38190

Acta N° 13

Bogotá D. C., veintisiete (27) de abril dos mil diez (2010).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por MARTHA LILIANA RODRÍGUEZ DÍAZ, contra la sentencia del 29 de mayo de 2008, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., en el proceso que la recurrente le adelanta al EDIFICIO CENTRO COMERCIAL EL DORADO.

I. ANTECEDENTES

La citada accionante demandó en proceso laboral al EDIFICIO CENTRO COMERCIAL EL DORADO, procurando se le condenara a reintegrarla al cargo que ocupaba al momento de su desvinculación, por haber sido <despedida> unilateralmente, sin autorización ni mediar justa causa para ello y en estado de embarazo, así como al pago de los salarios dejados de percibir desde el retiro hasta el reintegro efectivo, junto con los aumentos legales y extralegales causados durante el tiempo cesante, declarándose que no hubo solución de continuidad. Subsidiariamente pretende se le condene al pago de la indemnización por el fuero de maternidad, la indexación y a las costas.

Para fundar sus peticiones, en resumen, argumentó que laboró para la entidad demandada, mediante un contrato de trabajo <a término fijo de un año>, el cual se prorrogó en forma automática por dos ocasiones, cuya vigencia fue del 20 de septiembre de 2000 hasta el 20 de septiembre de 2003; que se desempeñó en el cargo de asistente de administración, devengando un salario base de liquidación de \$456.516,00 mensuales; y que estuvo afiliada a la Cruz Blanca E.P.S. S.A..

Continuo diciendo, que a través de la comunicación calendada 14 de agosto de 2003, se le dio el aviso de la terminación de la relación laboral, por <**vencimiento del plazo fijo pactado**>, aun cuando ya se le había informado con las misivas del 28 de julio y 13 de agosto de 2003; que para la data de la finalización del nexo contractual, estaba amparada por el fuero de maternidad de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, al estar haciendo uso de la respectiva licencia de maternidad que se extendía hasta el 17 de octubre de 2003, según consta en la certificación médica de la E.P.S. fechada 1° de agosto de igual año; que la empleadora tenía en verdad la real intención de cancelarle el vínculo pero “por el estado de embarazo y la licencia de maternidad de ésta”; que la accionada no solicitó permiso del Ministerio de la Protección Social, que la autorizara para poner fin al contrato de trabajo; y que no recibió ninguna suma por la

indemnización por despido a que tenía derecho.

Recalcó que notificó oportunamente a la empleadora de su estado de gravidez, el cual era notorio para la época, siendo de pleno conocimiento de su jefe inmediato Arnulfo Cruz Castro; que el 27 de julio de 2003 nació su menor hija Juliana Muñoz Rodríguez; que las labores y el cargo que tenía, se continuaron en la empresa, es así que fue remplazada por Martha Lucía Chavéz, quien ocupó el mismo puesto de trabajo y cumplía idénticas funciones; y que por la ruptura del vínculo se le ha dificultado la satisfacción de sus necesidades y la de su hija.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

La accionada al contestar la demanda, se opuso a la prosperidad de las súplicas tanto principales como subsidiarias, por cuanto la demandante “nunca fue despedida”. Respecto de los supuestos fácticos que soportan las peticiones, aceptó la relación laboral, la clase de contrato de trabajo, los extremos temporales, el salario base de liquidación, la afiliación a la EPS, las prorrogas automáticas del **<contrato a término fijo de un año>**, la decisión de la empleadora de cancelar el vínculo por **<vencimiento del plazo fijo pactado>**, el aviso dado con anticipación, la notificación por parte de la trabajadora del estado de gravidez y su notoriedad, el nacimiento de la hija de ésta, el uso de la licencia de maternidad, la contratación de la persona que reemplazó a la actora, la falta de permiso ante el Ministerio de la Protección Social aclarando que no se requería, y el no pago de indemnización alguna, y frente a los demás hechos, manifestó que no eran ciertos. No propuso ninguna excepción.

Esgrimió en su defensa, que la actora “nunca fue despedida. El contrato terminó por vencimiento del mismo. La empresa dio a la demandante el aviso de ley de que su contrato no sería prorrogado, a través de la comunicación del 28 de julio de 2003, ya que su contrato terminaba el día 20 de septiembre de 2003”, y que por lo tanto no hay lugar al reintegro impetrado, a más de que a ésta no se le adeuda ninguna suma por salarios o prestaciones sociales.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Conoció de la primera instancia el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., que mediante sentencia del 13 de septiembre de 2007, absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra, y condenó en costas a la demandante.

IV. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., al desatar la apelación de la parte actora, profirió sentencia calendada 29 de mayo de 2008, en la que confirmó el fallo absolutorio de primer grado y condenó en costas de la alzada a la recurrente.

El ad-quem comenzó por poner de presente, que “No fue objeto de discusión que entre las partes se ejecutó un **contrato de trabajo a término fijo** de un año que se prorrogó desde el 20 de septiembre de 2000 hasta el 20 de septiembre de 2003. La demandante devengó un salario de \$456.516 y desempeñó el cargo de asistente de administración”, y luego de traer a colación lo preceptuado en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y apoyado en un antecedente jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral, concluyó que en este asunto no procedía la protección a la maternidad de la demandante, por virtud de que su contrato finalizó por un modo legal de terminación, esto es, el vencimiento del plazo pactado y no por un despido por motivo del embarazo. Al respecto textualmente dijo:

“(....) REINTEGRO. El problema a resolver consiste en definir si por encontrarse la demandante en licencia de maternidad, operaba o no la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo fijo pactado.

Para resolver lo pertinente la Sala tendrá en cuenta, además de la norma jurídica pertinente, la jurisprudencia dictada por la Sala laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia.

El artículo 239 del CST dispone lo siguiente:

<1° Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2°) Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los (3) meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

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

De la lectura de la norma transcrita se concluye que existe una estabilidad relativa de la mujer en estado de embarazo o lactancia o licencia de maternidad, según la cual el empleador debe obtener una autorización previa del Ministerio de Trabajo -hoy de la protección Social-, cuando pretenda “despedir” a una trabajadora en estado de embarazo o lactancia. Nada dice la norma respecto de la forma como operan otras causas de terminación del contrato de trabajo tales como el vencimiento del plazo fijo pactado.

Ante el vacío normativo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como Juez de casación Laboral y en cumplimiento de su función de unificar la jurisprudencia nacional, ha definido que cuando el contrato de trabajo termine <no por una decisión unilateral del empleador o justa causa de terminación, sino por uno de los modos legales de expiración previstos por el legislador, como lo es el cumplimiento del plazo pactado en los contratos a término fijo (con las prórrogas en que se incurrió), (...) el fenecimiento del vínculo laboral no se dio por razón o con motivo del embarazo, pues las condiciones en que se desarrollaría el contrato a término definido estaban dadas, conocidas y aceptadas, desde el momento de su celebración, por acto de voluntad de las partes>”.

A continuación transcribió lo dicho por la Corte en sentencia del 25 de septiembre de 2003 radicación 20.776, y concluyó:

“(....) Con las anteriores premisas, se observa en el caso bajo examen que el contrato de trabajo a término fijo terminó por vencimiento del plazo pactado, decisión que fue comunicada a la demandante con mas de 30 días de antelación (folios 10 a 11 y 34 a 36). En consecuencia, operó el modo legal de terminación establecido en el literal c) del artículo 61 del CST, para el cual no era necesario obtener el permiso exigido por el artículo 239 del CST..

Como no se causaron los derechos reclamados, se absuelve de lo pedido, confirmando para el efecto la sentencia de primera instancia que llegó a igual conclusión”.

V. RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso la demandante y a través de éste, persigue que se CASE totalmente la sentencia

recurrida, y en sede de instancia “se acojan en su totalidad las pretensiones del escrito de demanda”.

Con tal objeto invocó la causal primera de casación laboral, contenida en el artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por los artículos 60 del Decreto 528 de 1964, 23 de la Ley 16 de 1968 y 7° de la Ley 16 de 1969, y formuló dos cargos que merecieron réplica, de los cuales por cuestiones de método se despachará inicialmente el segundo, para luego abordar el estudio del primero.

VI. SEGUNDO CARGO

Atacó la sentencia del Tribunal por la vía **indirecta**, respecto de la trasgresión legal de los artículos “239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política de Colombia. Los arts. 42, 51, 52, 55, 60, 61 y 145 del C. P. L.; Artículos 175, 251, 252, 253, 254, 256 y 258 del Código de Procedimiento Civil”.

Violación que se produjo como consecuencia de los siguientes errores evidentes de hecho, que asegura cometió el Tribunal:

“En dar por cierto, sin serlo, que la terminación del contrato de trabajo terminó por el vencimiento del plazo fijo pactado.

En no dar por probado, siendo que si lo está dentro del expediente, que la real intención para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante, fue el hecho de estar en estado de embarazo o de licencia de maternidad.

No tener en cuenta que se presumía (por disposición legal) que la terminación del contrato de trabajo tuvo como causa el estado de embarazo o maternidad de la demandante”.

Sostuvo que los yerros fácticos que anteceden, se derivaron de la errónea apreciación o falta de valoración de las siguientes pruebas:

“PRUEBAS MAL APRECIADAS

Interrogatorio de Parte absuelto por la Representante Legal de la entidad demandada (folio 48 y 49, respuesta a preguntas 3, 4, 5 y 6 del cuestionario que obra a folio 47).

Documentales de folios 34, 35 y 36 Notas de preaviso para no prórroga del contrato de trabajo de la demandante.

PRUEBAS NO APRECIADAS

En relación con el Interrogatorio de parte del Representante Legal, dejó de apreciar el Testimonio de la señora EDILIA QUITIAN RUIZ (folio 66 a 68 del expediente)

Documentales: las obrantes a folio 16, Registro Civil de Nacimiento de la Menor Hija de la demandante”.

Para sustentar la acusación efectuó el siguiente planteamiento:

“(…) El representante legal de la empresa demandada, al absolver el interrogatorio de parte a él formulado por la parte demandante, confesó al dar respuesta a las preguntas 3, 4, 5 y 6 del respectivo cuestionario, que la demandante desempeñó el cargo de Asistente de Administración y

que dentro de sus funciones fungía como secretaria de la administración del edificio, recibía llamadas, contestaba el teléfono y que dichas funciones, las ejecuté de manera idéntica otra persona que fue contratada para que desempeñara las funciones que realizaba la demandante. O cual evidencia, que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a una causal objetiva sino que la real causa del empleador para proceder a la terminación del contrato de trabajo fue el estado de ausencia en que se encontraba la demandante a causa de su licencia de maternidad. Esto se corrobora aún más con las afirmaciones hechas por la declarante señora Edilia Quitián Ruiz, cuando afirmó bajo la gravedad del juramento: <Después de que ella se enfermó cuando iba a tener la bebé, recibieron otra secretaria>, con lo cual se evidencia que contrataron otra persona que ejecutara las funciones que venía realizando la demandante.

La verdadera causa de terminación del contrato de trabajo de la demandante su estado de maternidad, pues fue notificada de la no prórroga del contrato, justo al día siguiente de haber nacido su menor hija. Pero la demandante fue vinculada mediante contrato laboral de un año de duración, desde el día 20 de Septiembre del año 2000, es decir que cumplió tres años al servicio de la empresa demandada y su contrato fue prorrogado dos veces, durante esas dos prórrogas la demandante no presentó una situación similar que le obligara su ausencia por cuestiones de salud o de embarazo. No hay duda de que la terminación del contrato de trabajo obedeció realmente al estado de maternidad de la demandante. Que sumado a ello, ponemos en el medio como argumento que se presumía por disposición legal (artículo 239 del C.S.T.) que la terminación del vínculo laboral de la demandante lo fue por su estado de maternidad (se encontraba disfrutando de su licencia de maternidad), presunción legal que no fue desvirtuada por la demandada ni siquiera con las notas de preaviso que en tres oportunidades le envió a la casa a la demandante. Nos preguntamos, por qué tres notas de preaviso de no prórroga? No bastaba con un solo aviso de no prórroga?. Las mismas tres notas de aviso de no prórroga enviadas a la casa de la demandante permiten inferir con claridad que en realidad el empleador tenía un afán de terminar el contrato de trabajo y el hecho de que lo hubiera hecho al día siguiente del nacimiento de la menor hija de la demandante, permite establecer un nexo de causalidad entre el nacimiento de la menor y la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo.

La demandante realmente fue discriminada por su empleador en razón a su embarazo, así se concluye luego de leer la declaración de la señora Edilia Quitián cuando afirma: <el Dr. Arnulfo Cruz el administrador, prohibió hacerle aseo a la oficina de ella y porque como estaba en embarazo, tampoco se le podían dejar muchas cosas a ella a ella la dejaron que hiciera el aseo de la oficina donde ella trabajaba. Ella tenía un embarazo de alto riesgo Eso fue porque a ella le recargaron más trabajo>. Este testimonio se analiza en relación con el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal, en donde insiste en esconder el verdadero motivo de la desvinculación de la demandante, pues al dar respuesta a las preguntas 3, 4, 5, 6, confesó que las funciones de la demandante fueros asumidas por otra persona, confesión que fue mal apreciada por el juzgador de segunda instancia.

Al considerar que los documentos de folios 34 a 36, eran plena prueba para demostrar que la real intención de terminar el contrato de trabajo de la demandante era el acaecimiento del plazo fijo pactado, el Tribunal se equivocó, pues las múltiples comunicaciones lo que denotan es el afán de terminar el contrato de trabajo de una trabajadora en licencia de maternidad. No puede haber otra conclusión, pues este contrato ya se había prorrogado dos veces, en situaciones en que la trabajadora no estaba en estado de embarazo o licencia de maternidad. El hecho de notificar el vencimiento del contrato justo un día después del nacimiento del bebé, denota una estrecha causalidad entre este nacimiento y la decisión de no continuar con los servicios de la trabajadora.

(.....)

En los folios 66 a 68, obra la declaración de la señora Edilia Quitián testigo presencial de la relación laboral que tuvo la entidad demandada con la demandante. En el fallo acusado no se tuvo en cuenta esta prueba, la cual debió analizarse en relación con las afirmaciones hechas por el representante legal al absolver el interrogatorio de parte, pues de esta declaración se puede perfectamente deducir que la demandante fue objeto de discriminación durante su embarazo, tal como lo mencionamos anteriormente cuando citamos <el Dr. Arnulfo Cruz el administrador, prohibió hacerle aseo a la oficina de ella y porque como estaba en embarazo, tampoco se le podían dejar muchas cosas a ella a ella la dejaron que hiciera el aseo de la oficina donde ella trabajaba. Ella tenía un embarazo de alto riesgo Eso fue porque a ella le recargaron más trabajo>.

Si el Tribunal hubiese reparado en esta prueba, hubiese podido concluir que la demandada realmente usó el aviso de no prórroga del contrato como una cortina para desvincular a una trabajadora amparada por el fuero de maternidad.

Dejó de apreciar el Tribunal en la sentencia acusada el documento de folio 16 del expediente, registro civil de la menor hija de la demandante, con el cual hubiese podido concluir que efectivamente el primer aviso de no prórroga fue enviado justo un día después del nacimiento, pudiendo así establecer un nexo de causalidad entre el nacimiento de la menor hija de la demandante y la decisión de terminación del contrato (no prórroga del mismo).

La entidad demandada no pudo desvirtuar la presunción de legalidad que ampara la terminación del contrato de trabajo de la demandante. No es por el número de avisos de no prórroga que se establece que la demandada haya desvirtuado la presunción, sino que dichos documentos ayudan a corroborar el afán que tenía la demandada de terminar el contrato de trabajo por el estado de maternidad de la demandante”.

VII. RÉPLICA

A su turno, la réplica solicitó de la Corte rechazar el cargo, porque el Tribunal no incurrió en ninguno de los errores de hecho endilgados, dado que apreció correctamente las pruebas denunciadas, pues lo cierto es que el contrato de trabajo a término fijo que ató a las partes, finalizó por vencimiento del plazo fijo pactado, conforme éstas lo acordaron al momento de suscribir el documento contractual.

VIII. SE CONSIDERA

Sea lo primero recordar, que de acuerdo con lo normado en el artículo 7 de la ley 16 de 1969, que modificó el 23 de la ley 16 de 1968, el error de hecho para que se configure es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran, y a más de esto, como lo ha dicho la Corte, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta.

El cargo apunta a demostrar, que la demandante fue <despedida> por motivo de su estado de embarazo, al encontrarse para la data de su desvinculación disfrutando de licencia de maternidad, sin que hubiera quedado desvirtuada la presunción legal contemplada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y por consiguiente su contrato de trabajo no pudo finalizar como lo concluyó equivocadamente el Tribunal por “vencimiento del plazo fijo pactado”; para lo cual propuso tres (3) errores de hecho y denunció la errónea apreciación de unas pruebas y la falta de valoración de otras.

Pues bien, del análisis objetivo de los medios de convicción referidos por el censor, se tiene lo siguiente:

1.- De lo expresado por el representante legal de la demandada al absolver el interrogatorio de parte y concretamente al dar respuesta a las preguntas que alude el ataque, que son las enumeradas como 3, 4, 5 y 6 del respectivo cuestionario (folios 47 a 49 del cuaderno del Juzgado), no se desprende una confesión en los términos sugeridos por el recurrente, valga decir, que de lo admitido se evidencia que la ruptura del nexo contractual de la actora “no obedeció a una causal objetiva sino que la real causa del empleador para proceder a la terminación del contrato de trabajo fue el estado de ausencia en que se encontraba la demandante a causa de su licencia de maternidad”, habida consideración que lo señalado en la acusación no fue lo que aceptó el absolvente.

En efecto, el interrogado al contestar las preguntas 3ª y 4ª, informó que el cargo desempeñado por la accionante era de “Asistente de Administración”, con funciones de “secretaria de la administración del edificio, recibir las llamadas, contestar el teléfono”, y al responder la 5ª y 6ª admitió como cierto que para reemplazar a la demandante se contrató otra persona con las mismas funciones, que se siguieron desarrollando después del retiro de ésta; pero en ningún momento expresó que el motivo de terminación de la relación laboral, había obedecido al hecho de su maternidad.

La circunstancia aceptada de que se hubiera contratado otra persona que reemplazara a la demandante durante su licencia de maternidad, no conduce necesariamente a que se tenga la finalización del contrato de trabajo de la reclamante como un <despido> por razón de su embarazo, máxime que como lo determinó el fallador de alzada, en el plenario obra prueba de que se le comunicó a dicha trabajadora, con la debida antelación, el vencimiento del plazo acordado por las partes en el contrato de trabajo a término fijo de un año que éstas suscribieron, el cual se venía prorrogando automáticamente, según lo que muestran las documentales de folios 10, 11, 13 y vto, 34 y 35 ibídem, siendo aquél el motivo de rompimiento de la relación laboral.

Bajo esta órbita, el Tribunal no pudo incurrir en algún error de hecho con el carácter de manifiesto, al no colegir la <existencia de un despido> con las manifestaciones del representante legal de la demandada, y por el contrario concluir con base en otras pruebas que le merecieron plena credibilidad, que en el sub lite se había presentado “el modo legal de terminación establecido en el literal c) del artículo 61 del CST”, esto es, “Por expiración del plazo fijo pactado”.

2.- Respecto de las documentales que la censura identifica como de “folios 34, 35 y 36”, que tienen el mismo texto pero difieren en su fecha de expedición, y que corresponden a las tres (3) misivas enviadas a la demandante comunicándole “que su contrato de trabajo vence el día 20 de septiembre del presente año” y que “no será renovado”, todas con una anticipación mayor a treinta (30) días al vencimiento del contrato a término fijo, por estar fechadas en su orden “28 de Julio de 2003”, “13 de Agosto de 2003” y “14 de Agosto de 2003”; no fueron mal apreciadas en la medida que la Colegiatura no distorsionó su contenido, ni les hizo decir algo distinto a su tenor literal, pues con ellas dio por probado que la demandada preaviso a la trabajadora con 30 días el vencimiento del plazo pactado y la decisión de no prorrogar el vínculo.

Ahora, lo argumentado por el recurrente, de que el hecho de remitir a la trabajadora demandante “múltiples comunicaciones”, notificando el vencimiento del contrato de trabajo a término fijo celebrado, una de ellas entregada “un día después del nacimiento del bebé”, lo que denota es “el

afán de terminar el contrato de trabajo de una trabajadora en licencia de maternidad” y “una estrecha causalidad entre este nacimiento y la decisión de no continuar con los servicios de la trabajadora”; no deja de ser meras conjeturas del impugnante y a lo sumo tal proceder del empleador podría constituir un <indicio> de lo que pretende probar la parte actora, pero que en la esfera casacional no demuestra un error evidente de hecho, por no ser los indicios prueba calificada de conformidad con la restricción legal prevista en el artículo 7° de la Ley 16 de 1969, que trae como medios de convicción aptos en casación el documento auténtico, la confesión judicial y la inspección judicial.

3.- En cuanto al registro civil de nacimiento de la menor hija de la demandante obrante a folio 16 del cuaderno principal, aunque es verdad que el Tribunal no estimó esa documental, esa omisión probatoria no logra quebrar la sentencia impugnada, pues de haberlo hecho para nada cambia lo decidido, en primer lugar porque la accionada en el proceso no ha negado el embarazo de la demandante y el nacimiento de su hijo, es así que desde la respuesta al libelo demandatorio inicial aceptó esos supuestos fácticos (contestación hechos 3.1, 3.2 y 3.3, folios 4, 5 y 28), y en segundo término por virtud de que en la segunda instancia se denegaron las pretensiones de la actora, fue al estimarse con apoyo en un antecedente jurisprudencial, que la ruptura del contrato de trabajo a término fijo por <vencimiento del plazo pactado>, como en esta oportunidad aconteció, no se equipara a un despido, por ser uno modo legal de expiración, condición que estaba dada, era conocida y aceptada desde el mismo instante de la celebración del contrato, por acto de voluntad de las partes, evento en el cual para la alzada no operaba la protección a la maternidad respaldada en las normas acusadas.

4.- Y en lo que tiene que ver con la prueba testimonial, que se acusa como inapreciada y que según el recurrente demuestra la real intención de la entidad demandada de no continuar con los servicios de la accionante por motivo de su embarazo o maternidad, no es factible abordar su estudio, si se tiene en cuenta que previamente no quedó acreditado alguno de los yerros fácticos con prueba calificada, que permitiera a la Sala adentrarse en el análisis de los elementos probatorios no aptos en casación, conforme lo preceptuado en el artículo 7° de la Ley 16 de 1969.

Así las cosas, los medios de convicción calificados que se enlistaron en el ataque, no prueban que el verdadero motivo de la terminación del contrato de trabajo de la accionante hubiera sido su embarazo o maternidad, a lo que se suma que la valoración de los mismos se hizo de manera razonada, acorde con la libre apreciación de las pruebas que consagra el artículo 61 del C. P. del T. y de la S.S., y por ende el Tribunal no cometió los errores de hecho atribuidos por la censura.

En definitiva, el cargo no prospera.

IX. PRIMER CARGO

El censor acusó la sentencia del Tribunal de violar por la vía directa, en el concepto de infracción directa, el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para su demostración, el censor sostiene que el precepto legal denunciado, que regula la nulidad del <despido> de las trabajadoras que se encuentran haciendo uso de los descansos o de las licencias derivadas del estado de embarazo o maternidad, es la norma aplicable a la presente causa, y para tal efecto propone la siguiente argumentación:

“(…) el análisis del Tribunal, estuvo enmarcado en lo preceptuado en el artículo 239 del CST.

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, al proferir la sentencia acusada, incurrió en

infracción directa del numeral segundo del artículo 241 del Código Sustantivo de Trabajo, pues dejó de aplicarlo al caso bajo estudio, siendo este el que se adecuaba a la solución del caso sometido a su Jurisdicción. La norma mencionada es del siguiente tenor literal:

<Artículo 241. Nulidad del despido.

MODIFICADO D 13/67 ARTICULO 8.

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>.

Pues bien, en el caso bajo análisis, están dados todos los supuestos de derecho exigidos por el numeral segundo del artículo 241, que dejó de aplicar el Tribunal. La terminación del contrato de trabajo ocurrió por el preaviso dado por el empleador mientras la trabajadora demandante se encontraba en uso de su licencia de maternidad. El vencimiento del plazo fijo pactado fenecía dentro del período de licencia de maternidad de la demandante. En efecto, la licencia de maternidad de la demandante inició el día 26 de Julio de 2003 y debió finalizar el día 17 de Octubre del mismo año. El vencimiento del plazo fijo pactado correspondió al día 20 de Septiembre de 2003.

Así las cosas, al haberse aplicado el numeral segundo del artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, por darse los supuestos de derecho exigidos en la norma y por ser esta la que solucionaba el caso bajo análisis el Tribunal hubiese concluido que la terminación del contrato de trabajo, haciendo uso del preaviso para no prorrogarlo, es nulo, pues la norma dejada de aplicar no admite otra conclusión.

De esta manera queda debidamente probado el cargo, el cual debe prosperar ya que realmente el Tribunal, en la sentencia recurrida, dejó de aplicar, siendo la norma aplicable, el numeral segundo del artículo 241 del Código Sustantivo de Trabajo”.

X. REPLICA

Por su parte, la oposición manifestó que el cargo era infundado, habida cuenta que para terminar el contrato de trabajo de la demandante, por vencimiento del plazo acordado entre los contendientes, no se requería autorización previa del Ministerio de la Protección Social, y por ende no hay violación directa de la ley, lo que conduce a que no pueda prosperar el reintegro demandado.

XI. SE CONSIDERA

Como bien se puede observar, la censura pone a consideración de la Corte, el tema relativo al <despido> de la trabajadora que se encuentra en uso de licencia de maternidad, y la consecuente ineficacia de esa determinación del empleador, en los términos del artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8° del Decreto 13 de 1967, que estima es la norma que gobierna el asunto a juzgar y que el Tribunal dejó de aplicar.

En el sub lite no se discute que la demandante fue trabajadora de la entidad demandada, como

tampoco su estado de embarazo y el disfrute de la licencia de maternidad. Así mismo, dada la vía escogida, queda incólume la conclusión fáctica del Tribunal, consistente en que “entre las partes se ejecutó un **contrato de trabajo a término fijo de un año** que se prorrogó desde el 20 de septiembre de 2000 hasta el 20 de septiembre de 2003” (resalta la Sala).

Dentro de las modalidades del contrato de trabajo permitidas en el sector particular, conforme a lo reglado por el artículo 46 del C. S. del T. modificado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, está el celebrado a **término fijo**, el cual “debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente”, donde se consagró la obligación de las partes de avisar por escrito a la otra su determinación de no prorrogar o finalizar el contrato a término fijo, con una antelación no inferior a treinta (30) días.

A diferencia de los contratos por tiempo indefinido, en los a término fijo el convenio extintivo se concibe desde el mismo instante en que los contratantes han consolidado el acuerdo de voluntades, quienes libre de vicios en el consentimiento convienen las condiciones de su vinculación, fijando en forma clara e inequívoca el término de duración del vínculo contractual, y por consiguiente esa manifestación inicial de voluntad surte efectos a partir de cuando se hace constar por escrito y se estipula el extremo temporal.

Por lo anterior, la expiración del plazo pactado no constituye terminación por decisión unilateral de una de las partes, con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de cancelación de un vínculo contractual, para el caso contemplado en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990.

Como el recurrente no logró desvirtuar que el contrato de trabajo a término fijo de un año que suscribieron los contendientes, terminó el 20 de septiembre de 2003 por el vencimiento del plazo fijo pactado, luego de las dos prórrogas que se dieron, según el análisis efectuado en el segundo cargo, no es viable inferir que el vínculo feneció por el estado de maternidad en que se encontraba la operaria.

Frente a la situación acaecida del reconocido estado de gravidez de la demandante, quien para el momento de la desvinculación disfrutaba de su licencia de maternidad, la Corte sin dejar de desconocer la especial protección que nuestra legislación le brinda a esta clase de trabajadoras, no le es dable equiparar el <rompimiento del contrato de trabajo a término fijo por expiración del plazo> a un <despido>, por la potísima razón, de que como se dijo para el primer evento la finalización obedece a un modo legal consistente en el cumplimiento del plazo pactado.

Al respecto conviene traer a colación lo dicho por la Sala en sentencia del 3 de julio de 2008 radicado 33396, en la cual se explicó el porqué el vencimiento del plazo fijo pactado no puede tener la connotación de un despido, y en esa oportunidad se puntualizó:

“(…) según lo preceptuado en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6° del Decreto 2351 de 1965, y posteriormente subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, **existen varios modos legales de terminación del contrato de trabajo que se enlistan en esta normatividad, dentro de los cuales se cuenta para lo que interesa al recurso de casación, con la expiración del plazo fijo pactado -literal c)- y la decisión unilateral en los casos de los artículos 7° del Decreto Ley 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990 –literal h-**, donde no es dable confundir estas dos formas de finalización del vínculo y entrar a calificar el vencimiento del plazo como un “despido”, pues mientras la del literal c) requiere desde el momento de la celebración del contrato de trabajo, el concurso de voluntades para pactar

una duración determinada o fija, en el evento del despido la terminación se origina en la voluntad unilateral del empleador de poner fin a la relación laboral con o sin justa causa.

Lo anterior se ha sostenido de manera inveterada, es así que en sentencia que data del 15 de mayo de 1974, publicada en la Gaceta Judicial Tomo CXLVIII No. 2378 a 2389 páginas 455 a 459, en donde se rememoró el fallo que citó el Tribunal calendado 21 de abril de 1972, se puntualizó:

<No puede confundirse la terminación por vencimiento del plazo con el despido, pues en el primer caso se requiere el concurso de voluntades para la terminación del contrato; y en el segundo solamente se necesita la voluntad del patrono.

Es verdad que en el contrato de duración expresa, si con una anticipación no inferior a 30 días no avisa una de las partes por escrito su deseo de terminarlo, éste se prorroga por un año, lo que indica que esa prórroga se produce por la voluntad de ambas partes de que continúe, pues su silencio es el asentimiento tácito a la prolongación por un año.

En el despido la terminación del contrato se origina en la voluntad unilateral del patrono, que unas veces con justa causa y otras sin ella, pone fin a la relación laboral. El retiro del trabajador obedece también a su voluntad unilateral, que con justa causa o sin ella, puede poner fin a la relación de trabajo y romper el vínculo jurídico.

Si el legislador hubiera entendido que la terminación por vencimiento del plazo dependía de la voluntad unilateral de una de las partes, no habría consagrado como causa de terminación ese vencimiento, sino que se habría limitado a hablar de la terminación por decisión unilateral, y como así no lo hizo, ha de entenderse que no es decisión unilateral la que pone fin al contrato por vencimiento del plazo, sino el conjunto de voluntades que conciertan la duración fija.

Sobre lo que debe entenderse por despido, esta Sala ha de atenerse a lo que se dijo por la Sala Plena en Casación Laboral en la sentencia de 21 de abril de 1972, dictada en el juicio de Carlos Enrique Narváz contra Central Automotor Limitada, que habiendo sido pronunciada por ambas secciones de la Sala conjuntamente modifica cualquier jurisprudencia anterior sobre tales materias.

En aquella oportunidad dijo la Corte:

'Adentrándose en el estudio que se le propone, la Corte entiende que de los modos de terminación del contrato laboral que establece el artículo 6° del Decreto 2351 de 1965 sólo constituye despido el de su literal h) que lo expresa en su concepción propia de decisión unilateral del patrono y en su equivalente jurídico de razones que obligan al trabajador a terminar el vínculo, en manifestación que, como la primera, recogen actos de voluntad muy diferentes del consentimiento común (literal b), o de la expiración del plazo pactado (literal c), o del convenido con referencia a la obra (literal d), o de que el trabajador no regrese a su empleo al desaparecer la causa de la suspensión del contrato (literal i), como distintos son también los modos que obedecen a la muerte del trabajador (literal a), a la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento (literal e), a la suspensión de actividades del patrono durante más de 120 días (literal f) y a sentencia ejecutoriada (literal g). Todos los anteriores son modos de terminación legal del contrato y como tales, en principio no causan reparación de perjuicios. Mas respecto de la decisión unilateral, y seguramente en razón de la voluntad que la determine y de la necesidad de reglarla, el legislador distinguió entre la que tuviera justa causa, concretándolas en el artículo 7° de dicho decreto, y toda otra no señalada por él, para crear derecho a indemnización por ésta

como lo hizo en sus regulaciones del artículo 8° ibídem. Significa lo anterior que el despido tiene configuración propia y únicamente se le sanciona cuando se produce sin justa causa, por lo que las indemnizaciones del precepto octavo mencionado sólo se causan cuando el modo de terminación del contrato de esa decisión unilateral injusta'>.

Y más recientemente en casación del 20 de abril de 2005 radicado 24357, al respecto esta Corporación señaló:

<... la jurisprudencia ha construido la tesis de los modos legales de terminación del contrato, concepto donde cabe la expiración del plazo pactado o del plazo presuntivo, consistentes precisamente en modalidades de terminación del contrato que no constituyen, en estricto sentido, ni justa ni injusta causa, sino que obedecen a razones completamente ajenas a esas categorías, cuya ocurrencia por lo mismo no depende de la conducta que desplieguen los contratantes durante la ejecución de la relación o de la sola voluntad de una de ellas, sobre todo de la empleadora, sino que han sido acordadas previamente por las partes o en cierta forma impuestas de antemano por la ley o son resultado de mezclar estos dos elementos.

De lo que si no queda duda es que el despido sin justa causa es aquel que da lugar al pago de la indemnización de perjuicios, conclusión que deriva del principio según el cual en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable...>”.

No sobra acotar, que la circunstancia del embarazo o maternidad, no modifica ni hace variar las condiciones concertadas por las partes en un contrato de trabajo por tiempo determinado, pues además de fijar a voluntad el término de duración, los contratantes aceptan desde su celebración lo estipulado para su ejecución y se someten a la normatividad que gobierna este tipo de vínculos.

De suerte que, al no presentarse una ruptura unilateral y sorpresiva del acto jurídico o un despido por parte de la empleadora, como bien lo concluyó el Tribunal, no tenía porque acudir la demandada a la autoridad administrativa del trabajo para pedir el correspondiente permiso.

Finalmente, en lo concerniente a la alegación de la censura, de que es <nula> la determinación de la empleadora demandada de no renovar el contrato de trabajo a término fijo de la demandante, por cuanto “El vencimiento del plazo fijo pactado fenecía dentro del período de licencia de maternidad”, por disponerlo así el numeral 2° del artículo 241 del C. S. del T. que reza: “No producirá efecto alguno el **despido** que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del **preaviso**, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas” (resalta y subraya la Sala); es pertinente aclarar, que al referirse la citada norma a dejar sin efectos el “**despido**”, ya sea con justa o sin justa causa, debe entenderse que el <preaviso> que allí se menciona, no es otro que aquél previsto para los casos de justas causas, esto es, cuando se acude para despedir a un trabajador a las causales contenidas en los numerales 9 a 15 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el artículo 62 del C. S. del T., máxime que como atrás se explicó el <vencimiento del plazo fijo pactado> no puede tenerse como un <despido>, y por ende resulta infundada la acusación.

Por lo dicho, en el sub examine no tiene aplicación el precepto legal que denuncia el recurrente, y en estas condiciones el fallador de alzada no pudo incurrir en la trasgresión de la ley que alude el ataque.

Colofón a lo anterior, es que el cargo no prospera.

De las costas del recurso extraordinario serán a cargo de la recurrente, por cuanto la acusación no salió avante y hubo réplica.

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, NO CASA la sentencia proferida el 29 de mayo de 2008, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., en el proceso adelantado por MARTHA LILIANA RODRÍGUEZ DÍAZ contra el EDIFICIO CENTRO COMERCIAL EL DORADO.

Costas del recurso de casación a cargo de la demandante.

Devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON

GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

