

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 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, para que se le condenara a reintegrarla al cargo que ocupaba al momento de su desvinculación, por haber <despedida> unilateralmente, sin autorización ni mediar justa causa para ello y en estado de embarazo como al pago de los salarios dejados de percibir desde el retiro hasta el reintegro efectivo, junto con 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 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 \$456.51 mensuales; y que estuvo afiliada a la Cruz Blanca E.P.S. S.A..

Continuo diciendo, que a través de la comunicación calendada el 14 de agosto de 2003, se le dio el aviso de 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 fecha 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 el 1° de agosto de 2003; 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 Protección Social, que la autorizara para poner fin al contrato de trabajo; y que no recibió ninguna suma de 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 cumpliendo 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 soportan las peticiones, aceptó la relación laboral, la clase de contrato de trabajo, los extremos temporales del salario base de liquidación, la afiliación a la EPS, las prorrogas automáticas del <contrato a término de un año>, la decisión de la empleadora de cancelar el vínculo por <vencimiento del plazo 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 una 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 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 una comunicación del 28 de julio de 2003, ya que su contrato terminaba el día 20 de septiembre de 2003, 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 actora, profirió sentencia calendada 29 de mayo de 2008, en la que confirmó el fallo absolutorio de primera instancia 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 2002 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 su contrato finalizó por un modo legal de terminación, esto es, el vencimiento del plazo pactado y no por 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 hubiere

lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descuento 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 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 extinción 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 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 acta de voluntad de las partes>".

A continuación transcribió lo dicho por la Corte en sentencia del 25 de septiembre de 2003 radicada 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 más 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 establecido 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 anule totalmente la sentencia recurrida 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 el primero 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 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, 256 y 258 del Código de Procedimiento Civil".

Violación que se produjo como consecuencia de los siguientes errores evidentes de hecho, que aseveró 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 sí 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 licencia de maternidad.

No tener en cuenta que se presumía (por disposición legal) que la terminación del contrato de trabajo 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 valor de las siguientes pruebas:

“PRUEBAS MAL APRECIADAS

Interrogatorio de Parte absuelto por la Representante Legal de la entidad demandada (folio 48 y 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 c demandante.

PRUEBAS NO APRECIADAS

En relación con el Interrogatorio de parte del Representante Legal, dejó de apreciar el Testimonio c 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 formu por la parte demandante, confesó al dar respuesta a las preguntas 3, 4, 5 y 6 del respectivo cuestion que la demandante desempeñó el cargo de Asistente de Administración y que dentro de sus funciones fu como secretaria de la administración del edificio, recibía llamadas, contestaba el teléfono y que di funciones, las ejecuté de manera idéntica otra persona que fue contratada para que desempeñara funciones que realizaba la demandante. O cual evidencia, que la terminación del contrato de trabaj obedeció a una causal objetiva sino que la real causa del empleador para proceder a la terminación contrato de trabajo fue el estado de ausencia en que se encontraba la demandante a causa de su licenci maternidad. Esto se corrobora aún más con las afirmaciones hechas por la declarante señora Edilia Qu Ruiz, cuando afirmó bajo la gravedad del juramente: <Después de que ella se enfermó cuando iba a ten bebé, recibieron otra secretaria>, con lo cual se evidencia que contrataron otra persona que ejecutar funciones que venía realizando la demandante.

La verdadera causa de terminación del contrato de trabajo de la demandante su estado de maternidad, fue notificada de la no prórroga del contrato, justo al día siguiente de haber nacido su menor hija. Pe demandante fue vinculada mediante contrato laboral de un año de duración, desde el día 20 de Septier del año 2000, es decir que cumplió tres años al servicio de la empresa demandada y su contrato prorrogado dos veces, durante esas dos prórrogas la demandante no presentó una situación similar qu obligara su ausencia por cuestiones de salud o de embarazo. No hay duda de que la terminación contrato de trabajo obedeció realmente al estado de maternidad de la demandante. Que sumado a ponemos en el medio como argumento que se presumía por disposición legal (artículo 239 del C.S.T.) q terminación del vínculo laboral de la demandante lo fue por su estado de maternidad (se encont disfrutando de su licencia de maternidad), presunción legal que no fe desvirtuada por la demandac siquiera con las notas de preaviso que en tres oportunidades le envió a la casa a la demandante. preguntamos, por qué tres notas de preaviso de no prórroga? No bastaba con un solo aviso de no prorr Las mismas tres notas de aviso de no prórroga enviadas a la casa de la demandante permiten inferir claridad que en realidad el empleador tenía un afán de terminar el contrato de trabajo y el hecho de q hubiera hecho al día siguiente del nacimiento de la menor hija de la demandante, permite establece 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 li de leer la declaración de la señora Edila Quitián cuando afirma: <el Dr. Arnulfo Cruz el administra prohibió hacerle aseo a la oficina de ella y porque como estaba en embarazo, tampoco se le podían c

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 analizó 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 y 6, confesó que las funciones de la demandante fueros asumidas por otra persona, confesión que fue 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 de trabajo había prorrogado dos veces, en situaciones en que la trabajadora no estaba en estado de embarazo en 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 a Dr. Arnulfo Cruz el administrador, prohibió hacerle aseo a la oficina de ella y porque como estaba embarazada, 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 la licencia de maternidad.

Dejó de apreciar el Tribunal en la sentencia acusada el documento de folio 16 del expediente, registro 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 de trabajo (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 de 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 artículo 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 aparece notoria, protuberante y manifiesta.

El cargo apunta a demostrar, que la demandante fue <despedida> por motivo de su estado de embaraz encontrarse para la data de su desvinculación disfrutando de licencia de maternidad, sin que hub quedado desvirtuada la presunción legal contemplada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo por consiguiente su contrato de trabajo no pudo finalizar como lo concluyó equivocadamente el Tribunal "vencimiento del plazo fijo pactado"; para lo cual propuso tres (3) errores de hecho y denunció la err 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 par concretamente al dar respuesta a las preguntas que alude el ataque, que son las enumeradas como 3, 4 y 6 del respectivo cuestionario (folios 47 a 49 del cuaderno del Juzgado), no se desprende una confesión 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 fue lo que aceptó el absolvente.

En efecto, el interrogado al contestar las preguntas 3ª y 4ª, informó que el cargo desempeñado por el 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 al reemplazar a la demandante se contrató otra persona con las mismas funciones, que se siguió 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 los 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 colegir la <existencia de un despido> con las manifestaciones del representante legal de la demandada por el contrario concluir con base en otras pruebas que le merecieron plena credibilidad, que en el sub juicio se había presentado "el modo legal de terminación establecido en el literal c) del artículo 61 del CST", 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 dio un sentido distinto a su tenor literal, pues con ellas dio por probado que la demandada avisó 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 impugnantes y a lo sumo tal proceder del empleador podría constituir un <indicio> de lo que pret

probar la parte actora, pero que en la esfera casacional no demuestra un error evidente de hecho, por 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 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 sus hijos es así que desde la respuesta al libelo demandatorio inicial aceptó esos supuestos fácticos (contesta 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 denegaron las pretensiones de la actora, fue al estimarse con apoyo en un antecedente jurisprudencial, 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 de los modos legales de extinción, condición que estaba dada, era conocida y aceptada desde el mismo instante de la celebración del contrato, por la libre voluntad de las partes, evento en el cual para la trabajadora 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 recurrente demuestra la real intención de la entidad demandada de no continuar con los servicios con 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 ninguno de los hechos fácticos con prueba calificada, que permitió a la Sala adentrarse en el análisis de los elementos probatorios no aptos en casación, conforme 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 aplicar el caso bajo estudio, siendo este el que se adecuaba a la solución del caso sometido a su Jurisdicción, pues 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 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 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 a 20 de Septiembre de 2003.

Así las cosas, al haberse aplicado el numeral segundo del artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo dándose 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 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 requirió autorización previa del Ministerio de la Protección Social, y por ende no hay violación directa de la ley 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 la 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 el estado de embarazo y el disfrute de la licencia de maternidad. Así mismo, dada la vía escogida, que incluye 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 reglamentado 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 otra su determinación de no prorrogar o finiquitar 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 configura desde el mismo instante en que los contratantes han consolidado el acuerdo de voluntades, quienes libremente 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 produce 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 suscribió 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 más que suficiente razón, de que como se dijo para el primer evento la finalización obedece a un modo de finalización 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 No. 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 61 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 la siguiente 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 recordó el fallo que citó el Tribunal calendaro del 21 de abril de 1972, se puntualizó:

<No puede confundirse la terminación por vencimiento del plazo con el despido, pues en el primer caso 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 de las partes por escrito su deseo de terminarlo, éste se prorrogará 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 la 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

Casación Laboral en la sentencia de 21 de abril de 1972, dictada en el juicio de Carlos Enrique Nar contra Central Automotor Limitada, que habiendo sido pronunciada por ambas secciones de la 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 contrato laboral que establece el artículo 6° del Decreto 2351 de 1965 sólo constituye despido el d literal h) que lo expresa en su concepción propia de decisión unilateral del patrono y en su equival jurídico de razones que obligan al trabajador a terminar el vínculo, en manifestación que, como la prim recogen actos de voluntad muy diferentes del consentimiento común (literal b), o de la expiración del pactado (literal c), o del convenido con referencia a la obra (literal d), o de que el trabajador no regre su empleo al desaparecer la causa de la suspensión del contrato (literal i), como distintos son tambié modos que obedecen a la muerte del trabajador (literal a), a la liquidación o clausura definitiva c empresa o establecimiento (literal e), a la suspensión de actividades del patrono durante más de 120 (literal f) y a sentencia ejecutoriada (literal g). Todos los anteriores son modos de terminación lega contrato y como tales, en principio no causan reparación de perjuicios. Mas respecto de la dec unilateral, y seguramente en razón de la voluntad que la determine y de la necesidad de reglarl legislador distinguió entre la que tuviera justa causa, concretándolas en el artículo 7° de dicho decre toda otra no señalada por él, para crear derecho a indemnización por ésta como lo hizo en sus regulaci del artículo 8° ibídem. Significa lo anterior que el despido tiene configuración propia y únicamente s sanciona cuando se produce sin justa causa, por lo que las indemnizaciones del precepto octavo mencio 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 Corpora señaló:

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

De lo que sí no queda duda es que el despido sin justa causa es aquel que da lugar al pago c indemnización de perjuicios, conclusión que deriva del principio según el cual en todo contrato de trabaj 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 condi concertadas por las partes en un contrato de trabajo por tiempo determinado, pues además de fij voluntad el término de duración, los contratantes aceptan desde su celebración lo estipulado par 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 p de la empleadora, como bien lo concluyó el Tribunal, no tenía porque acudir la demandada a la autor administrativa del trabajo para pedir el correspondiente permiso.

Finalmente, en lo concerniente a la alegación de la censura, de que es <nula> la determinación c empleadora demandada de no renovar el contrato de trabajo a término fijo de la demandante, por cu "El vencimiento del plazo fijo pactado fenecía dentro del período de licencia de maternidad", por dispon así el numeral 2° del artículo 241 del C. S. del T. que reza: "No producirá efecto alguno el **despido** q patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del **preaviso**, expire durante los descansos o licencias mencionadas" (resalta y subraya la Sala); es pertinente aclar que al referirse la citada norma a dejar sin efectos el "**despido**", ya sea con justa o sin justa causa, c

entenderse que el <preaviso> que allí se menciona, no es otro que aquél previsto para los casos de ju causas, esto es, cuando se acude para despedir a un trabajador a las causales contenidas en los numer 9 a 15 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el artículo 62 del C. S. del T., máxime como atrás se explicó el <vencimiento del plazo fijo pactado> no puede tenerse como un <despido>, y ende resulta infundada la acusación.

Por lo dicho, en el sub examine no tiene aplicación el precepto legal que denuncia el recurrente, y en e 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 avante y hubo réplica.

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justici nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, NO CASA la sentencia proferida el 2 mayo de 2008, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., en el pro adelantado por MARTHA LILIANA RODRÍGUEZ DÍAZ contra el EDIFICIO CENTRO COMERCIAL EL DORADC

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.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.
Última actualización: 27 de marzo de 2024 - (Diario Oficial No. 52.694 - 10 de marzo de 2024)

