

Radicación n.º 47001

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL4791-2015

Radicación n.º 47001

Acta 11

Bogotá, D. C., quince (15) de abril de dos mil quince (2015).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso la parte demandante, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 16 de abril de 2010, en el proceso ordinario adelantado por LUZ MARINA MARTÍNEZ PÉREZ contra CONFECCIONES LUBER LTDA.

I. ANTECEDENTES

Con el escrito inaugural solicitó la actora, que se declare que entre las partes existió una relación laboral que terminó sin justa causa por el empleador, cuando se encontraba en estado de embarazo; como consecuencia de lo anterior, se ordene su reintegro al mismo cargo que desempeñaba y el pago de salarios dejados de percibir «hasta cuando la demandada obtenga el correspondiente permiso administrativo» y demás prestaciones «de tracto sucesivo que se puedan causar desde el despido».

Subsidiariamente, pretendió que se declare la existencia de dos contratos laborales, el primero del 11 de noviembre de 1987 al 18 de julio de 1997, el segundo del 6 de julio de 1998 al 4 de julio de 2000 y, que «son ineficaces los rompimientos que se surtieron en diversas etapas, en razón que fueron simulados, pues no existió solución de continuidad en sus extremos». Consecuentemente, se condene a la demandada al pago de: indemnización equivalente a 60 días, 8 semanas de descanso remunerado por haber sido despedida en estado de embarazo, dominicales y festivos, comisión del 4% pactado sobre las ventas, cesantías e intereses causados desde 11 de noviembre de 1987 al 4 de julio de 2000, «menos los valores que aparezcan pagados en juicio», reajustes de la prima de servicios, vacaciones, auxilio de transporte, dotaciones, indemnización por no consignación del auxilio de cesantías, indemnización moratoria, 525 días de salario por despido sin justa causa debidamente indexados y lo que resulte probado ultra o extra petita.

Como fundamento de esos pedimentos, argumentó que se vinculó como trabajadora de la empresa demandada desde el 11 de noviembre de 1987 al 28 de julio de 1997 y, posteriormente, del 6 de julio de 1998 al 4 de julio de 2000; que fue despedida sin justa causa, cuando se encontraba en estado de embarazo, del cual tenía conocimiento el empleador y pese a lo cual, no solicitó el permiso para despedirla ante la autoridad correspondiente; que por lo anterior, se presume que el despido obedeció a su estado de gravidez; que se desempeñó en el cargo de administradora de diferentes almacenes de propiedad de la demandada, donde existían varios

vendedores de mostrador; que entre las partes se pactó una comisión del 4% sobre el valor de las ventas totales; que su sueldo era la suma de \$536.662,00, más las comisiones, para un salario promedio de \$950.000,00 mensuales.

Adujo además que cumplía una jornada de trabajo de lunes a sábado de 9:00 a.m. a 7:30 p.m. y los domingos y festivos de 10 a.m. a 3 p.m.; que estos últimos no le fueron cancelados ni los descansos compensados; que la accionada para eludir el pago retroactivo de las cesantías, la «obligó» a presentar renuncia al cargo y «en otras ocasiones, le pasaba la carta de despido, le liquidaba las prestaciones sociales»; sin embargo, nunca dejó de prestar sus servicios; que pese a estar vigente el contrato a término indefinido, se le exigió firmar contratos trimestrales; que se le adeudan las acreencias laborales deprecadas; que la demandada cambió su domicilio principal de Bogotá, a la ciudad de San Juan de Pasto y, que «formuló reclamación ante la Dirección de Trabajo y Seguridad Social» de Bogotá (folios 2 a 7).

La parte accionada al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones. De los supuestos fácticos, aceptó los relacionados con los extremos temporales de la primera relación laboral y negó los restantes. Propuso como excepciones las de inexistencia de las obligaciones, pago y prescripción.

Expuso en su defensa que la demandante no le informó acerca de su estado de embarazo y que la finalización del vínculo laboral, obedeció al vencimiento del término pactado y a su decisión de no prorrogarlo, la cual le fue debidamente comunicada, mediante escrito de fecha 16 de mayo de 2000, esto es, con «casi con 45 días antes de su vencimiento», por cuanto el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, vencía el «30 de junio de 2000»; que canceló a la actora todas las comisiones por ventas, en tanto éstas representaba su salario mensual, pues no devengaba una asignación fija; que por haber desempeñado cargos de «confianza, dirección y manejo», no estaba sometida al cumplimiento de una jornada laboral y, que únicamente en ciertas épocas del año –«diciembre, el día del padre, el día de la madre, el día de amor y amistad»- la accionante laboró en domingos y festivos, los cuales fueron «compensados» (folios 65 a 71).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Conoció de la primera instancia el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá, que en sentencia del 31 de marzo de 2009 (folios 232 a 249), adujo que «con el escaso material probatorio allegado, se establece que la demandada tuvo como única motivación para decidir no prorrogar el contrato de trabajo (...) el vencimiento del plazo fijo pactado», lo cual, sin embargo señaló, «no es razón suficiente para afectar la llamada estabilidad reforzada de que goza la mujer en estado de embarazo», luego de lo cual, resolvió:

PRIMERO: CONDENAR a la demandada (...), a reintegrar a la demandante (...) al cargo que venía desempeñando al momento de la terminación del contrato o a uno de igual o superior categoría, además de pagar los salarios dejados de percibir, y las demás prestaciones sociales de ley, durante el tiempo en que permaneció desvinculada, es decir, desde el 1 de julio de 2000, y hasta que se produzca el reintegro efectivo ordenado en esta providencia.

TERCERO (sic): CONDENAR a la demandada a efectuar el pago de las cotizaciones correspondientes al sistema integral de seguridad social durante [el] periodo (sic) en que la

demandante se encontraba desvinculada y hasta la fecha en que se efectúe el reintegro ordenado, ante las entidades correspondientes.

CUARTO: CONDENAR a la demandada a indexar, tomando para el efecto la certificación expedida por el DANE sobre la Índice de Precios al Consumidor, los salarios y prestaciones dejados de percibir en el tiempo comprendido entre el 1 de julio de 2000 y hasta la fecha en que se efectúe el pago de lo ordenado (...).

QUINTO: Ante la decisión de carácter condenatorio, se declaran **NO PROBADAS** las excepciones propuestas por la demandada (...).

SEXTO: CONDENAR en costas a la parte demandada (...).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandada, la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante la sentencia recurrida en casación, revocó el fallo impugnado y, en su lugar, absolvió a la empresa convocada a juicio de todas y cada una de las pretensiones de la demanda e impuso costas a cargo de la actora.

Para ello, el Tribunal dio por acreditado: «que la demandante laboró para la **demandada (...); que suscribió varios contratos de trabajo siendo el último de ellos, del 6 de julio de 1998 al 4 de julio de 2000, respecto del cual se tomó la decisión de no prórroga (folios 90-91) y que su hijo nació el 6 de julio de 2000».**

A continuación, reseñó el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la empresa demandada y varios de los testimonios rendidos en el curso del debate probatorio, los cuales fueron coincidentes en afirmar que el retiro de la accionante obedeció al «vencimiento del contrato» y que ésta no notificó al empleador acerca de su estado de embarazo; luego de lo cual refirió: «según el folio 189 el menor nació el 6 de julio de 2000 y la terminación del contrato, se había hecho efectiva el 30 de junio de 2000, es decir que no se requería examen pues su estado de embarazo era [de] público conocimiento dado lo avanzado, a la fecha de terminación del contrato el 4 de julio de 2000 frente al nacimiento el 6 de julio de 2000».

Reprodujo el art. 239 del CST y señaló que en este asunto la demandante no fue despedida, en tanto su contrato terminó por el acuerdo que las partes establecieron desde su inicio, al pactar «que el vínculo se iniciaría el 6 de julio de 1998 y se extendería hasta el 4 de julio de 2000»; que por disposición de la ley -art. 46 ibidem-, el empleador tiene la facultad de finalizarlo con un mínimo de 30 días de anticipación, como lo hizo la demandada al informar a la actora «el 16 de mayo de 2000 "que el contrato suscrito (...) vence el próximo 30 de junio/2000 y éste no será renovado" (folio 30)»; que fue en ejercicio de esta potestad que la accionada «decidió terminar el contrato por vencimiento del plazo pactado», por lo que la terminación del vínculo no obedeció a una decisión unilateral del empleador y, que si bien «medió la coyuntura del embarazo, en este caso prevalece la voluntad de las partes expresada en el contrato el cual es ley para ambas, artículo 1602 del CC, lo que implica que no hubo rompimiento que permita el reintegro solicitado».

Respaldó su postura con la transcripción de apartes de la sentencia CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776 y, concluyó que en el sub lite, el contrato culminó por una de las formas de terminación

del mismo «Artículo 61 literal c del CST subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990, por vencimiento de plazo pactado», lo cual – refirió-, no puede acarrear las mismas consecuencias de eventos en los que el fenecimiento del vínculo obedece a la decisión unilateral del empleador.

Finalmente señaló:

En cuanto a la declaratoria de la existencia de dos vínculos (...), el último de los cuales terminó por decisión unilateral del empleador, la Sala recoge los anteriores planteamientos para reiterar que no hubo tal finalización del vínculo, sino el vencimiento del plazo pactado, lo que no conlleva las indemnizaciones propias de la terminación unilateral señaladas en los artículos 239 y ss del CST.

Tampoco puede predicarse ineficacia de las terminaciones que se sucedieron dentro del vínculo que supuestamente se inició el 11 de noviembre de 1987 al 18 de julio de 1997, pues allí hubo un primer contrato iniciado el 11 de noviembre de 1987, que terminó por renuncia voluntaria el 2 de marzo de 1997, fue debidamente liquidado (folio 8), luego se le pagaron las acreencias de otro período, entre el 3 de marzo de 1997 y el 30 de mayo de 1997; seguidamente el 1 de junio de 1997, suscribió un nuevo contrato a término fijo hasta el 30 de agosto de 1997 (folio 9). Su liquidación se produjo según la documental de folio 80 y reposa la correspondiente carta de renuncia de la trabajadora a este contrato del 28 de julio de 1997, en la que dice que dimite "de manera irrevocable al cargo que vengo desempeñando como vendedora en el almacén de la fábrica". Fueron entonces varios contratos con solución de continuidad derivada de la respectiva liquidación aceptada por la trabajadora y contra las cuales no presentó reparo, recibió el pago de las acreencias de cada vigencia, por lo que dichas terminaciones gozan de la presunción de certeza.

En gracia de discusión y que se creyera, en una sola relación laboral que finalizó el 28 de julio de 1997, cualquier acreencia derivada de ese periodo (sic), se encuentra prescrita tal como lo alegó la accionada en el folio 69, pues la demanda sólo se presentó el 8 de abril de 2002, es decir transcurridos mas (sic) de 3 años de exigibilidad del derecho, conforme con los artículos 488 del CPL y de la SS. (Folios 8 a 17 del cuaderno del Tribunal).

RECURSO DE CASACIÓN

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

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente, que la Corte case totalmente la sentencia de segundo grado y, en sede de instancia, confirme la del a quo.

Con fundamento en la causal primera de casación propuso un cargo, que no fue objeto de réplica y que la Corte procede a estudiar.

V. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia recurrida de quebrantar por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, «los Artículos 46 Numeral 1, 2, subrogados por el Artículo 3 de la Ley 50/90, Artículo 61 Ordinal c) subrogado por el Artículo 5 de la Ley 50/90, Capítulo -V- Artículo 236, subrogado por el Artículo 34 Ley 50/90, Artículo 238 modificado por el Artículo 7 del Decreto 13/67;

Artículo 239, modificado por el Artículo 35 de la Ley 50/90, Artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 241 modificado por el Artículo 8 Decreto 13/67; lo que condujo también a la violación indirecta por la aplicación indebida de las siguientes normas sustanciales: Artículos 8, 9, 13, 14, 16, 18, 21, 22, 23, 27, 28, 37, 43, 45, 47, 48, 49, 55, 56, 57, 59, 64 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 28 de la Ley 789/02; Artículos 65, 66, 127 subrogado por el Artículo 14 Ley 50/90. Artículos 61 subrogado por el Artículo 5 Ley 50/90; Artículos 62, 63, 65, 78; Artículos 98, 99 Ley 50 de 1990; Artículo 6 Decreto 2351/65; Artículos 1602, 1603, 1618, 1619 del Código Civil; violación que se produjo debido a error evidente de hecho que aparece de manifiesto en los autos, como consecuencia de la errónea apreciación de unas pruebas y de falta de apreciación de otras. Como violación de medio Artículos 20, 56, 60, 61, 66, 78, 83, 145 del Código de Procedimiento Laboral y Seguridad Social; Artículos 175, 176, 177, 187, 244, 276 del Código de Procedimiento Civil.

Como evidentes errores de hecho en que incurrió el Tribunal, refiere los siguientes:

1°. No dar por demostrado estándolo, que el contrato válido para todos los efectos es el que aparece a (folios 11 a 13).

2°. No dar por demostrado estándolo, que la adición del contrato del 6 de julio de 1998 no se terminó a su vencimiento.

3°. No dar por demostrado estándolo, que el despido fue ilegal e injusto.

4°. No dar por demostrado estándolo, que la trabajadora laboró inicialmente 10 años, 8 meses, 12 días y que no requería periodo (sic) de prueba para los contratos subsiguientes, Artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo (folio 9).

5°. No dar por demostrado estándolo, que el contrato en su cláusula adicional: Se pactó a término fijo por un lapso de 5 meses 25 días para un total de 175 días (folio 13).

6°. No dar por demostrado estándolo, que en el periodo (sic) del 6 de julio de 1998 al 30 de junio de 2000 no hubo solución de continuidad.

7°. No dar por demostrado estándolo, que el embarazo era notorio, al momento de la terminación del contrato, pues a los 6 días del despido se produjo el parto.

8°. No dar por demostrado estándolo, que el Tribunal reconoció que la preñez de la señora Martínez (sic) Pérez era de público conocimiento al momento del despido.

9°. No dar por demostrado estándolo que la demandada obro (sic) de mala fe y dolosamente al pretender burlar los derechos esenciales de la trabajadora embarazada.

10°. No dar por demostrado estándolo que el contrato visto al (sic) los folios 32, 33 no tiene validez porque no fue firmado por las partes.

Y como pruebas no apreciadas, refirió:

Fecha de iniciación del segundo contrato que fue el 6 de julio/98 (folio 11)

Liquidación del primer contrato 10 de marzo de 1997 (folio 10)

Adición al contrato pactado a 175 días (folio 13)

Apreciación del Tribunal sobre la preñez de la actora (folio 13 segundo cuaderno).

Para demostrar el cargo, arguye que el Tribunal incurrió en error evidente de hecho al desconocer que la actora fue despedida pese a que su embarazo era visible, pues «el despido se produjo el 30 de junio de 2000 y el niño nació el 6 de julio del mismo año»; que aun cuando el ad quem reconoció tal estado, optó por aceptar como legal la decisión unilateral del empleador de dar por vencido el contrato de trabajo, cuando la norma ordena que una trabajadora en estado de gravidez no puede ser despedida dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y que la presunción contenida en el CST art. 239, no admite prueba en contrario.

Afirma que la demandante no necesitaba comunicar por escrito al empleador acerca de su gravidez, pues tal como el Tribunal lo estableció, aquél era «de conocimiento público» y, por lo tanto, la falta de tal información no era suficiente para darle validez al aviso de terminación del contrato bajo el amparo de lo establecido en la L.50/1990, art. 3° num. 1°, pues con tal determinación, el juez de apelaciones ignoró la existencia de providencias emitidas por la Corte Constitucional acerca de la estabilidad reforzada de la mujer embarazada.

Refiere además, que de la comunicación suscrita por la representante legal de la sociedad demandada y dirigida a la EPS, donde consignó que la «incapacidad por maternidad debe ser expedida a nombre de la interesada» (folio 242), se depende una confesión tácita de aquélla, acerca del conocimiento de la gravidez de la trabajadora.

Cita en su apoyo las sentencias de la Corte Constitucional T-373/98, T-739/98, las cuales transcribe in extenso para concluir que la terminación del contrato de trabajo es ineficaz.

Finalmente arguye que no existió solución de continuidad en los contratos de trabajo suscritos entre las partes, como quiera que «cada vencimiento seguía al día siguiente» y que «el hecho de firmarse el mismo contrato en distintas fechas sin solución de continuidad, no puede apreciarse como varios contratos, sino uno solo».

VI. CONSIDERACIONES

Al analizar el aspecto referente a la terminación del vínculo laboral que unió a las partes, el Tribunal consideró que la trabajadora no fue despedida, en tanto el fenecimiento del contrato de trabajo no obedeció a una decisión unilateral del empleador, sino al hecho de que la duración del mismo estaba predeterminada por acuerdo entre las partes, en tanto fue pactado a término fijo y, que como quiera que la ley le otorga al empleador la facultad de no prorrogarlo, éste hizo uso de la misma y, por tanto, con misiva de fecha 16 de mayo de 2000 le informó a la actora que su contrato vencía el 30 de junio de la misma anualidad y que éste no sería renovado.

Así, concluyó que pese a que el embarazo de la trabajadora era un hecho notorio, en el sub judice prevalece la voluntad de las partes conforme la cual, acordaron la duración definida del vínculo laboral.

Por su parte, la censura discrepa del anterior razonamiento, pues a su juicio, erró el Tribunal cuando, pese a encontrar que el estado de embarazo de la actora era «de público conocimiento», optó por aceptar como válida la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo que unió a las partes, cuando la ley establece que una trabajadora en estado de

gravidez no puede ser despedida dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y que la presunción contenida en el CST art. 239, no admite prueba en contrario.

Pues bien, esta Sala se ha pronunciado sobre las diferentes situaciones que se pueden presentar frente a la desvinculación de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, para lo cual ha reiterado la especial protección que la legislación laboral pretende brindar a la maternidad, como una acción positiva para contrarrestar las manifestaciones y los efectos de la discriminación de que son objeto las mujeres en condición de gravidez, debido a que dicho estado se asocia a eventuales sobrecostos generados para los empleadores o a ocasionales incomodidades de salud de la trabajadora.

Así, se ha considerado que no produce efectos el despido perpetrado en el momento del embarazo o durante los tres meses posteriores al parto, presumiéndose que tal actuación obedece a un acto discriminatorio por causa o en razón del embarazo, cuando no se cuenta con la debida autorización del Inspector del Trabajo, al tenor de lo preceptuado por el art. 239 del C. S. del T.

También ha sostenido y constituye la postura actual de esta Corporación, que no puede confundirse como móvil del egreso de la trabajadora en embarazo, el cumplimiento del plazo pactado en los contratos de trabajo a término fijo, pues éste es uno de los modos legales de expiración previstos por el legislador –lit. c, art. 61 del CST-; por tanto, no es viable asimilarlo al despido por parte del empleador, en cuanto prevalece la voluntad de las partes que conciertan la duración de la misma y, por ende, en tales eventos no se requiere autorización de la autoridad administrativa correspondiente para que el empleador haga uso de la facultad de preavisar su expiración (posición sentada entre otras en las CSJ SL 3 jul. 2008, rad. 33396, rememorada en la CSJ SL 27, abr. 2010).

No obstante, considera la Corte, que es su deber morigerar este último criterio en atención a la necesidad de propender por la continua reivindicación de los derechos de la mujer embarazada, que le permitan no solo mantener su posición como trabajadora, sino también -en amparo del mínimo vital-, percibir ingresos que le permitan sufragar sus gastos y los del hijo que está por nacer y, consecuentemente, la posibilidad de acceder a los servicios de salud, tan frecuentemente necesarios en esa etapa de la vida tanto de la madre como del nasciturus.

En efecto, el carácter de progresión social que identifica al derecho Laboral y de la Seguridad Social, le impone a esta Corporación orientar su jurisprudencia hacia una cobertura más amplia de la trabajadora embarazada como sujeto de especial protección durante el período de gestación y después del parto, dada la importancia social de la maternidad y la usual discriminación de la mujer en razón de ésta.

Ese direccionamiento, debe provenir de una lectura armónica de la legislación nacional e internacional –que hace parte del ordenamiento jurídico interno- que ha puesto en marcha más y mejores medidas tendientes a que la mujer gestante pueda desarrollar plenamente su vida personal, familiar y laboral. Entre las segundas, tenemos:

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Resolución 217A (III) de 10 de diciembre de 1948, dispuso en su articulado que «la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales» (art. 25 num. 2).

El Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos,

Protocolo de San Salvador. Adoptado el 17 de noviembre de 1988 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, estableció que la licencia otorgada a la mujer antes y luego del parto se entiende como una de las prestaciones incluida en el derecho constitucional fundamental a la seguridad social.

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y aprobada por Colombia mediante L. 51/1981, reglamentada por el D. 1398/1990, estableció en su art. 11, que en aras de impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, «los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad (...)».

El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, ratificado por el Estado Colombiano el 29 de octubre de 1969 consignó en su art. 10 num. 2 que «se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social».

El Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, art. 6, señala «cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia».

Así las cosas, la protección a la maternidad prevista en el artículo 43 constitucional y demás normativa interna vigente (art. 239, 240 y 241 del CST), se ve complementada y reforzada por las disposiciones contenidas en los instrumentos internacionales atrás referidos, que propenden no solo por eliminar la discriminación por esa especial condición, sino también por otorgar un apoyo mínimo en el ámbito laboral, durante el embarazo y en el lapso que transcurre con posterioridad al parto -licencia de maternidad-, consistente en la prohibición de que la trabajadora sea despedida durante dicho interregno y, con ocasión de ello.

Ahora bien, considera la Corte y en ello radica su cambio de postura, que esa medida real de protección, denominada fuero de maternidad, debe garantizarse independientemente del tipo de contrato laboral que una a la trabajadora -que queda embarazada en vigencia del mismo- con su empleador, pues en todo caso, la finalidad de aquélla es proteger a la madre y al hijo que está gestando.

Lo anterior, porque aun cuando la expiración del término pactado en los contratos a término fijo no constituye una causa de despido, sino un modo de terminación del mismo -conforme quedó visto en líneas anteriores -, lo cierto es que de esas dos situaciones, converge una misma consecuencia, cual es, que la trabajadora queda cesante, circunstancia cuya ocurrencia es la que precisamente se pretende evitar, en aras de un efectivo amparo de la trabajadora y de aquél que está por nacer.

Así, no solo la madre será protegida por el hecho objetivo de carácter biológico que es la gestación, en la medida que se le garantiza la permanencia en el trabajo y el efectivo acceso a la salud, sino que el recién nacido también se beneficiará de éste último, así como de los óptimos cuidados que requiere en su primera etapa de la vida, los cuales provienen de su progenitora,

quien para tal efecto, estará en uso de la licencia de maternidad. Lo anterior por cuanto el bienestar de estos dos sujetos especiales de protección, depende no solo de las condiciones que anteceden al nacimiento, sino del mismo alumbramiento y el lapso inmediatamente posterior a éste.

De lo dicho, no puede predicarse la afectación del tipo de contrato laboral pactado a término fijo que legalmente se encuentra establecido en la legislación laboral colombiana, pues más allá de desvirtuar su límite en el tiempo, por demás acordado previamente por las partes, lo reafirma; solo que, en respeto al fuero de maternidad, éste habrá de extenderse de manera irrestricta durante el período de embarazo y la licencia de maternidad que, en cada caso en particular se contabilizará conforme lo contempla el art. 236 del CST, modificado por el art. 1° de la L. 1468/2011. Luego de lo cual, la vinculación laboral podrá no ser renovada al vencimiento del período aludido, sin ningún tipo de formalidad adicional, siempre y cuando el empleador ratifique la decisión que en tal sentido adopte, con los 30 días de antelación que contempla la ley.

Con tal orientación, se tiene que cuando la trabajadora sea desvinculada de manera previa al vencimiento del término descrito en líneas anteriores -etapa de embarazo y licencia de maternidad-, se entenderá que la vinculación laboral se mantuvo vigente y consecuentemente, habrá lugar a reconocer los salarios y demás prestaciones dejadas de cancelar durante el tiempo que le hiciera falta para culminar el período de protección.

En tal contexto, esta Sala comparte el enfoque impartido por la Corte Constitucional en sentencia SU-070 de 2013, frente a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora gestante vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo.

Descendiendo al asunto que ocupa la atención de la Sala, importa recordar que al resolver el recurso extraordinario de casación, le corresponde a la Corte, además de obtener la unificación de la jurisprudencia, preservar el imperio de la ley sustancial y reparar el agravio irrogado a las partes a través de las sentencias susceptibles de revisión extraordinaria. De ahí, que pueda variar su postura, por encontrar más ajustada al ordenamiento jurídico una determinada interpretación, tal como aconteció en el sub examine, en punto a la estabilidad laboral de la trabajadora embarazada vinculada a través de un contrato de trabajo a término fijo.

En consecuencia, al acoplarse la orientación vertida en líneas anteriores a los postulados de rango supra constitucional a que se hizo alusión, así como a los fundamentos que en tal materia consagran los arts. 25 y 43 de la CN y 439, 430 y 431 del CST y al resultar ser un mecanismo efectivo para procurar protección a la maternidad por parte del Estado, la Sala estima que le asiste razón a la recurrente.

Por lo expuesto, el cargo prospera.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

Son suficientes los argumentos expuestos en sede de casación, para concluir que si bien el juez de primer grado no se equivocó al establecer que el contrato de trabajo entre Luz Marina Martínez Pérez y Confecciones Luber Ltda., feneció por el vencimiento del plazo fijo pactado, lo cierto es que sí erró al ordenar el reintegro de la demandante al cargo que venía desempeñando al momento del despido y, a consecuencia de ello, imponer el pago de los salarios y demás prestaciones sociales, desde la fecha de la desvinculación «y hasta que se produzca el reintegro efectivo».

Ello, por cuanto tal como quedó expuesto, la protección a la maternidad que en materia del trabajo se encuentra establecida constitucionalmente, no desdibuja la temporalidad que caracteriza a los contratos pactados a término fijo; de ahí, que la lógica consecuencia, es que dicha vinculación laboral, en amparo del fuero materno, se prolongue únicamente mientras dure el embarazo y la posterior licencia de maternidad de la trabajadora.

Ahora, como quiera que el empleador puso de presente su decisión de no prorrogar de contrato de trabajo dentro del plazo que la ley le confiere para tal efecto, tal como lo demuestra la misiva obrante a folio 30, se tiene que el contrato de la actora permaneció vigente mientras subsistió el estado de embarazo y la correspondiente licencia de maternidad, la cual equivale a 12 semanas conforme lo establecido en el original art. 236 del CST -sin la modificación introducida por el art. 1° de la L. 1468/2011-, vigente para la época del despido.

En consecuencia, como quiera que el parto de la accionante tuvo ocurrencia el 6 de julio de 2000, ésta tiene derecho a que se le paguen los salarios y prestaciones sociales causados desde la fecha de su desvinculación, 30 de junio de 2000 y hasta el 28 de septiembre de 2000, valores que tal como lo definió el a quo, deberán ser indexados a la fecha de su pago efectivo, bajo la consideración de la devaluación monetaria acaecida por el transcurso del tiempo. Igualmente, la demandada deberá efectuar el pago de las cotizaciones correspondientes al sistema integral de seguridad social durante el período atrás señalado.

En tales términos se modificará la decisión de primera instancia.

Sin costas en el recurso extraordinario, por virtud de que la demanda de casación salió avante. Las de primera instancia lo serán a cargo del demandado y sin lugar a ellas en el recurso de alzada.

I.

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 por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 16 de abril de 2010, en el proceso ordinario adelantado por LUZ MARINA PÉREZ MARTÍNEZ contra CONFECIONES LUBER LTDA.

En sede de instancia, RESUELVE:

MODIFICAR los numerales PRIMERO y TERCERO (sic), de la sentencia proferida por el el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá, el 31 de marzo de 2009, para en su lugar, condenar a la demandada a pagar los salarios y demás prestaciones sociales dejados de percibir por la actora, desde la fecha de su desvinculación 30 de junio de 2000 y hasta el 28 de septiembre de 2000. Así mismo, la convocada a juicio deberá efectuar el pago de las cotizaciones correspondientes al sistema integral de seguridad social, durante dicho interregno. Se confirma en lo demás.

Costas como se indicó en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidenta de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

