

Radicación n° 50177

FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

SL1097-2019

Radicación n° 50177

Acta 8

Bogotá, D.C., seis (6) de marzo de dos mil diecinueve (2019)

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de LILIANA PATRICIA SÁNCHEZ FAJARDO contra la sentencia proferida el 29 de octubre de 2010, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso que promovió la recurrente contra la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.

ANTECEDENTES

En lo que en estricto rigor concierne al recurso extraordinario, la actora llamó a juicio a la Corporación demandada para que se declarara que entre las partes en contienda existió un contrato de trabajo, pactado inicialmente a término fijo y luego a plazo indefinido, ejecutado desde el 6 de agosto de 2001 hasta el 15 de febrero de 2005, cuando fue despedida sin justedad alguna. Igualmente, para que se declarara que en la data en que se le comunicó el despido se hallaba en licencia de maternidad y, en consecuencia, la medida deviene ineficaz, por lo que tiene derecho a percibir salarios y prestaciones sociales, sin solución de continuidad, por el lapso que permaneció cesante. También solicitó disponer la «reanudación» de la prestación del servicio y se «restituya» la misma al estado en que se encontraba de no haber mediado el acto ilícito de la llamada al proceso, así como el cumplimiento de las obligaciones para con la seguridad social.

En consecuencia, impetró condenas por salarios con sus aumentos y prestaciones sociales dejados de percibir entre el despido y el reintegro; cotizaciones al sistema de seguridad social; indemnización equivalente a 60 días y las 12 semanas de descanso remunerado.

Las peticiones anteriores se fundaron, en esencia, en que a partir del 14 de enero de 2002, el contrato de trabajo a plazo cierto celebrado con la enjuiciada desde el 6 de agosto de 2001, pasó a ser a término indefinido y se mantuvo vigente hasta el 15 de febrero de 2005. Que el 25 de enero de 2005, le fue incrementado su salario y se le auguró éxito en sus labores; también que en dicha data le informaron de la decisión unilateral de dar por terminado el contrato sin justa causa a partir del 15 de febrero de la misma anualidad, con el pago de la indemnización respectiva. Que dicha comunicación le fue entregada el 1° de febrero de 2005.

Relató que en 2004 quedó en embarazo y la licencia de maternidad se extendió entre el 11 de noviembre de ese año, fecha en que nació su hija, y el 2 de febrero de 2005.

La accionada, aunque no dijo oponerse a las pretensiones del escrito inaugural del proceso, propuso la excepción de inexistencia de fundamento fáctico. Admitió los extremos temporales y las modalidades de la relación de trabajo, el despido de la accionante y las fechas en que le fue

informado y en que surtiría efectos, así como las del embarazo y de inicio y terminación de la licencia por maternidad, la cual, adujo, fue disfrutada en su totalidad (folios 40 a 43).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de 20 de junio de 2008, corregida el 18 de julio del mismo año, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá absolvió a la demandada e impuso costas a la demandante.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al resolver la alzada interpuesta por la actora, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, por providencia del 29 de octubre de 2010, confirmó íntegramente el fallo de primer grado. Impuso costas a la impugnante.

El Tribunal comenzó por ubicar su discrepancia en que el a quo identificó como fecha de terminación del contrato de trabajo el 15 de febrero de 2005, mientras la recurrente en apelación insiste en que tal suceso se presentó el 25 de enero del mismo año, cuando se encontraba en uso de la licencia por maternidad.

Para desatar la controversia, centró su atención en la carta de despido (folio 13) fechada 25 de enero de 2005, en la que se pone en conocimiento de la actora la decisión de dar por terminado el contrato a partir del 15 de febrero de 2005, con el pago de la reparación de perjuicios tarifada. Igualmente, aludió a la liquidación final de prestaciones (folio 10) que indica como fecha de terminación de la relación laboral el 15 de febrero de 2005; las cesantías se liquidaron con base en 405 días, que van del 1° de enero de 2004 al 15 de febrero de 2005; las vacaciones con 392 días, del 14 de enero de 2004 a 15 de febrero de 2005; y la prima de servicios, con base en 45 días que comprende del 1° de enero al 15 de febrero de 2005.

Expuso que aunque el representante legal de la Universidad admitió que el 25 de enero de 2005 se informó a la trabajadora sobre la terminación del contrato, el despido solo surtió efectos a partir del 15 de febrero siguiente; añadió que «nada tiene que ver la fecha en que se suscribe la misiva si en ella se indica expresamente la calenda desde la cual el despido será efectivo».

Como colofón, reiteró, que «la actora fue despedida el 15 de febrero de 2005 como lo informa la respectiva carta y lo confirma la liquidación de prestaciones sociales, sin tener importancia alguna la fecha en que fue suscrita aquella. En consecuencia, a la citada fecha no contaba con fuero maternal pues, recordemos, esté (sic) terminó el 2 de febrero de 2005».

Por último, descartó toda incidencia en la decisión a la declaración rendida por Eliana Milena Gutiérrez, dado que «en ningún momento manifestó o señaló la fecha del despido, ni siquiera un aproximado».

RECURSO DE CASACIÓN

Propuesto por la demandante y concedido por el Tribunal, fue admitido por la Corte, que procede a resolverlo.

Por la causal primera de casación formula un cargo. No se tendrá en cuenta el escrito de oposición presentado por la demandada, en tanto la abogada que lo suscribe carece de poder.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Propone la casación total del acto jurisdiccional de segundo grado, «en cuanto confirmó el fallo condenatorio (sic) del A-Quo y en su lugar, actuando como Tribunal de instancia, REVOQUE la sentencia de primer grado, (...), en el sentido de que el despido (...) fue ineficaz (...)».

CARGO ÚNICO

Por vía directa, denuncia la interpretación errónea de los artículos 236 a 241 del Código Sustantivo del Trabajo, «en relación con los Artículos 236 y 237 del mismo C.S. del T, y de los Artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política, en lo que refiere a la protección de la mujer y de la maternidad, normas superiores de aplicación directa».

La extensa y diversificada gama de argumentos con los que pretende desquiciar la sentencia del Tribunal, puede compendiarse así:

1º) Sostiene que en el caso sometido a consideración «se plantea la existencia de una relación laboral entre una persona natural y una entidad sin ánimo de lucro, en el que el trabajador en licencia de maternidad le es comunicada la terminación de la relación laboral con vigencia posterior a la terminación de la licencia y en el periodo que gozaba de los descansos remunerados durante la lactancia, sin que fuera autorizada previamente por el funcionario competente para ello y sin que mediara justa causa, en consecuencia resultaba ineludible para el Tribunal las normas que regulan la protección a la maternidad y lactancia, pero lo cierto es que la pretirió e hizo caso omiso de ellas, pues ni siquiera de soslayo mencionó o tuvo en cuenta tales preceptos y en abierta rebeldía de ellas confirmó la decisión del juez».

Sustenta que al acoger la excepción propuesta y confirmar la absolución, el Tribunal omitió aplicar el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, es así que dejó de analizar la ineficacia del despido y «si la terminación de la relación laboral se podía comunicar estando el trabajador en licencia de maternidad y aún más, si el trabajador podía ser despedido sin justa causa y sin autorización legal estando en vigencia los permisos remunerados durante la lactancia», pues se ocupó de establecer las fechas en que se comunicó el despido y aquella en que se hizo efectivo, para concluir que nada tiene que ver la una con la otra y que el fuero materno se extinguió el 2 de febrero de 2005. Afirma que de haber fundado su decisión en las normas preteridas, el ad quem habría tenido que resolver en sentido contrario a como lo hizo.

2º) Reitera, y comenta brevemente las normas jurídicas que el fallador colegiado «omitió aplicar», que garantizan estabilidad a la trabajadora «que está disfrutando de lo[s] descanso[s] remunerados (...), es decir, para el (sic) trabajador (sic) en estado de embarazo o lactancia». Sin embargo, enseguida dice que las mismas fueron mal interpretadas, pues el parámetro jurisprudencial de la Corte está contenido en la sentencia 13812 de 27 de julio de 2012, de la que se colige que el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe el despido de la mujer en embarazo o lactancia y establece la presunción de que el despido en uno de esos estados se produce en razón de los mismos. A renglón seguido, expone:

Empero, si el despido además de no estar legalmente autorizado por el funcionario del trabajo, está motivado en la situación de embarazo o lactancia, no puede producir los mismos efectos simplemente de indemnización, pues así sea esta especial, es una consecuencia fundada en la omisión de un trámite administrativo; mas si el despido además de esa inobservancia tiene la censurable inspiración del simple hecho del embarazo o lactancia, se estructura una grave lesión, ya no sólo por incumplirse un procedimiento, sino por afectar bienes jurídicos altamente estimables, la dignidad humana y la estabilidad especial instituida constitucional y legalmente en

este período, que ese acto reprochable no puede enervarla, por lo que la consecuencia natural será igualmente la ineficacia del despido.

En ese orden, prosigue la censura, al empleador que no obtuvo autorización para desvincular a una mujer embarazada o en lactancia, en juicio le incumbe probar que su decisión no estuvo motivada por la presencia de una de esas circunstancias. Copia un pasaje de las sentencias de casación 25385 de 8 de febrero de 2006, que reitera lo considerado en la de 27 de junio de 2000, radicado 13812; 28483 de 31 de octubre de 2006, y aduce que el Tribunal desechó la postura de la Sala de Casación Laboral, «concluyendo que si el despido tiene vigencia con posterioridad a la licencia de maternidad este es eficaz, que no requiere de permiso y que tampoco se necesita probar una justa causa, así se encuentre en el descanso remunerado durante la lactancia».

3º) Asevera que si bien el despido surtió efectos desde el 15 de febrero de 2005, el Tribunal olvidó que para esa fecha la accionante se encontraba en uso de los descansos remunerados por lactancia, «siendo así el despido ineficaz sin importar el motivo o razón del mismo, tal y como reiteradamente lo ha sostenido la Sala de Casación Laboral». Así finaliza su disertación:

Aunque en la parte motiva de la sentencia el Tribunal hace referencia al Artículo 35 de la Ley 50 de 1990, al permiso especial para obtener la terminación del vínculo, a la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la protección a la maternidad, al hecho de que se encontraba con licencia de maternidad para la fecha en que recibió la carta de terminación de la relación laboral y tras señalar que fue despedida el 15 de Febrero de 2005, sin tener importancia la fecha en que fue suscrita la carta y la fecha de su entrega, no adoptó la conclusión obvia que de allí se deriva, es decir que el despido era ineficaz, tal y como lo reitera la Sala de Casación Laboral y no como lo deduce el Tribunal, de que el 02 de Febrero de 2005 no contaba con dicho fuero.

CONSIDERACIONES

Aunque la demanda de casación no es propiamente un modelo, lo cierto es que los diferentes dislates que exhibe pueden ser superados, tales como, que en el alcance de la impugnación, la recurrente solicita casar la sentencia del Tribunal, en cuanto confirmó la condenatoria del Juzgado, la Corte asume que se trata de un lapsus calami que como tal, no inhibe de incursionar en el estudio de fondo, en la medida en que en sede de instancia, pide que la decisión del a quo sea revocada y, en su lugar, se acceda a declarar la ineficacia del despido.

En el presente caso, se exhibe palmario que: (i) entre las partes existió una relación laboral desde el 6 de agosto de 2001 hasta el 15 de febrero de 2005; (ii) la demandante hizo uso de la licencia de maternidad entre el 11 de noviembre de 2004 y el 2 de febrero de 2005; y (iii) la terminación unilateral del contrato le fue comunicada el 25 de enero del mismo año, a partir del 15 de febrero siguiente, con el pago de la condigna indemnización.

El descontento de la recurrente con el acto jurisdiccional controvertido, estriba en que el juez de apelaciones se equivocó, por cuanto debió declarar que su despido se comunicó, de manera injustificada y sin el permiso respectivo, cuando gozaba de licencia de maternidad, a la luz de lo estatuido en los artículos 239 a 241 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, le corresponde a la Corte determinar los efectos de la comunicación de despido.

Al respecto en reciente decisión SL1319-2018 rad. 51585, la Sala consideró que la protección laboral reforzada, por causa de la maternidad, trasciende en un todo el simple respeto formal de los términos instituidos en la ley por parte del empleador para acudir al despido; explicó que esta

garantía de estabilidad implica, al fondo, la eliminación de la preocupación de la pérdida del empleo y de su correspondiente remuneración en la madre gestante para que, liberada de ello, se encuentre en mejor capacidad física, psíquica y emocional para proveer los cuidados necesarios al neonato en protección de un bien superior constitucionalmente, cual es, la familia. Eso justifica, desde esta perspectiva, la presunción de que el despido fue por causa del embarazo, si este se produce dentro de los tres meses siguientes, y sin autorización de la respectiva autoridad administrativa, precisamente para liberar de cargas a la madre gestante durante tan crucial periodo, invirtiéndose la carga de la prueba, en este aspecto, en la fase posterior a la establecida, cuando es aceptable imponer cargas probatorias a la madre gestante. Añadió que con absoluta claridad, el numeral dos del artículo 241 del C.S.T. establece que «no producirá efecto alguno el despido que el empleador **comunique** a la trabajadora en tales periodos», teniendo en cuenta que comunicar es, precisamente, manifestar o hacer saber a alguien algo.

En ese horizonte, una cosa debe quedar clara. Si la protección laboral reforzada busca mantener la estabilidad física, psíquica y emocional de la madre gestante es diamantino que cualquier acto que atente contra ello, como, por ejemplo, la comunicación o simple comunicación de un despido con efectos diferidos, es reprochable desde su teleología y, por ende, susceptible de la consecuencia jurídica que la ley prevé.

En la misma decisión se memoró que en reiterada jurisprudencia esta Sala de la Corte ha insistido en la necesidad de proteger la maternidad, no solo a partir de los lineamientos constitucionales y legales internos, sino de la legislación internacional ratificada por Colombia que obliga a impartir una especial protección a este grupo poblacional históricamente discriminado. Es así como en la sentencia SL4791-2015, esta Corporación sentó lo siguiente:

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.

[...]

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 hacía 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.

También recordó, la presunción del numeral 2.º del artículo 239 del CST, bajo la cual se entiende que el despido se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar en el período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin que medie autorización de la autoridad administrativa del trabajo, la Corte, entre otras, en la sentencia SL4280-2017 rad. 49165, señaló:

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

no hubiese existido el acto del despido, siguiendo así las voces del artículo 1746 del Código Civil colombiano.

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

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

Entonces, una vez revisado el acto jurisdiccional controvertido, para la Sala es claro que efectivamente el Tribunal se equivocó, en la medida en que no aplicó lo consagrado en la normativa en estudio, ya que se limitó a señalar que para la fecha a partir de la cual se hacía efectivo el despido la trabajadora ya no se encontraba en licencia de maternidad; empero no evidenció que la terminación se le comunicó el 25 de enero de 2005, de donde resulta fácil concluir que para dicha data gozaba del fuero materno, sin que el empleador hubiese solicitado la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo.

Tales reflexiones dan cuenta de la equivocación que el censor le endilga a la sentencia del Tribunal, dado que, se insiste, no se percató que la carta de despido le fue comunicada cuando aún estaba en licencia de maternidad.

Siendo coherente con lo discurrido el cargo sale victorioso.

Sin costas en el recurso extraordinario.

En sede de instancia, bastan las consideraciones expuestas en la esfera casacional para revocar la decisión dictada por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá, el 20 de junio de 2008, corregida el 18 de julio del mismo año y, en su lugar, condenar a la demandada a reintegrar a la accionante al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social, desde el momento en que quedó cesante hasta cuando efectivamente sea restituida, con los incrementos de ley. A la parte demandada se le autorizará descontar de la condena las acreencias laborales que le fueron reconocidas y pagadas a la promotora del proceso a la terminación de la relación laboral, y que sean incompatibles con el efecto de la no solución de continuidad.

Costas a la parte vencida.

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 emitida por la Sala Laboral del Tribunal de Bogotá, el 29 de octubre de 2010, en el proceso ordinario laboral

promovido por LILIANA PATRICIA SÁNCHEZ FAJARDO contra la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.

En sede de instancia, RESUELVE:

PRIMERO: Revocar la decisión dictada por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá, el 20 de junio de 2008, corregida el 18 de julio del mismo año y, en su lugar, se condena a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA a reintegrar a LILIANA PATRICIA SÁNCHEZ FAJARDO al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social, desde el momento en que quedó cesante hasta cuando efectivamente sea restituida, con los incrementos de ley. A la parte demandada se le autoriza descontar de la condena las acreencias laborales que le fueron reconocidas y pagadas a la promotora del proceso a la terminación de la relación laboral, y que sean incompatibles con el efecto de la no solución de continuidad.

SEGUNDO: Costas como se indicó en la parte motiva.

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

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

