

JURISPRUDENCIA. Estado de Gravidéz. *Si existe un contrato con cláusula de prueba el empleador puede dar por terminada la relación laboral, aunque la trabajadora se encuentre en estado de gravidéz.*

"En primer término debe esta Superioridad señalar que la duración definida o indefinida de la relación laboral entre la señora Miriam de Alveo y Aloha Center, S.A., no es el punto determinante en el presente caso para considerar si la empresa incurrió o no en despido injustificado, aunque el Primer Tribunal Superior de Trabajo haya señalado en la sentencia recurrida que no puede conceder el reintegro solicitado porque: "el fuero de maternidad que alega la trabajadora no puede primar sobre el contrato de trabajo por tiempo definido suscrito entre las partes..." (f. 92 del expediente del proceso laboral).

Debe explicarse en forma clara que en una relación laboral de carácter indefinido, es perfectamente viable el establecimiento contractual de una cláusula que establezca un período probatorio cuando así lo requiera la naturaleza del servicio que se presta; al igual que lo es en una relación por tiempo definido o determinado, puesto que esto permite al empleador comprobar si el trabajador reúne las aptitudes y actitudes necesarias para el desempeño del trabajo contratado.

En el fallo impugnado con el presente recurso de casación el juzgador de segunda instancia consideró que fue probada la existencia de un contrato de trabajo escrito, aunque la trabajadora negó y censuró la validez del mismo, no probó que dicho pacto fuera inválido por haber desempeñado la posición en dicha empresa con anterioridad y por tanto no se violó el artículo 78 del Código de Trabajo.

El representante judicial de la trabajadora alega que el juez no debió reconocerle valor probatorio al contrato, porque su contenido no reflejaba la realidad del inicio de la relación laboral, sin embargo esta Superioridad considera que el juzgador tenía todo el fundamento necesario para reconocerle ese valor, puesto que durante el proceso la representación de la trabajadora no probó que ese contrato de trabajo firmado por ella plasmara una fecha no cierta del inicio de la relación laboral y el hecho que la relación fuera en realidad por tiempo indefinido y no definido como lo establecía expresamente el propio contrato de trabajo, tampoco le resta validez ni eficacia, por lo cual la decisión del Primer Tribunal Superior de Trabajo tampoco violó los artículos 62, 75, 737 ni 971-A del Código de Trabajo.

Así pues, la valoración probatoria llevó al juez de segunda instancia a reconocer que no le asistía el derecho a la trabajadora para ser reintegrada a su puesto de trabajo, porque tal como esta Sala de lo Laboral lo explicó la contratación de la señora Miriam de Alveo contenía todos los presupuestos necesarios establecidos en el citado artículo 78 del Código de Trabajo, o sea, existía un contrato escrito de trabajo en el que se

contempló una cláusula señalando un período probatorio. Por todo lo anterior, en el presente caso era irrelevante que la duración del contrato fuera o no por tiempo definido, ya que la cláusula probatoria permite al empleador terminar la relación contractual laboral sin necesidad de responsabilizar por nada más que no sean las prestaciones laborales acumuladas por el trabajador en ese tiempo, cuando considera que el trabajo desempeñado por el trabajador no es acorde con sus expectativas y necesidades." (Sentencia del 19 de enero de 2001, Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia. Proceso laboral Miriam Caballero de Alveo vs. Aloha Center, S. A.) R.J. enero de 2001, p. 552. Revista Juris Derecho Privado N° 1 enero de 2001, p. 97. Sistemas Jurídicos, S.A.

1ART. 79. Trabajo permanente, efectivo o de planta es aquel que constituye una ocupación o función de necesidad permanente en la empresa o establecimiento y que tiene por objeto actividades normales y uniformes del empleador, y corresponde al contrato por tiempo indefinido.

Trabajo de temporada es aquel que se ejecuta en una determinada época todos los años, en ciertas ramas de la actividad, formando parte del giro normal y uniforme de las actividades del empleador, y constituye una modalidad del contrato por tiempo indefinido. Se reconoce el régimen de estabilidad, para los efectos de la temporada, cuando se hubieren trabajado dos temporadas completas consecutivas.

JURISPRUDENCIA. Trabajo por tiempo definido. *No existe continuidad en la relación laboral si la interrupción entre un contrato y el siguiente es superior al tiempo que le corresponde al trabajador para que disfrute de sus vacaciones y demás prestaciones, más un término prudencial.*

"Existe en la jurisprudencia laboral, un principio que han adoptado, todos los Tribunales de Trabajo, correspondientes a casos procesales laborales en donde se tenga que dilucidar, la relación de trabajo indefinida en virtud de contratos por tiempo definido.

¹ El numeral 3 del Art. 2 de la Ley 1 de 17 de marzo de 1986 establece que en las relaciones de los trabajadores del campo no se considerará como contrato por tiempo indefinido, el trabajo en dos o más temporadas. (G.O. 20.513 de 17 de marzo de 1986.