

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL.

Veintitrés (23) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

Sentencia aprobada y discutida en sesión de la fecha, mediante acta N° 0143

RAD: 20-187-31-05-001-2021-00187-01 Proceso ordinario laboral promovido por LUZ MARY LÓPEZ ARZUAGA contra MANPOWER GROUP.

1. OBJETO DE LA SALA

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre el grado de jurisdicción de consulta en contra de la sentencia proferida el 19 de septiembre de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1. HECHOS.

2.1.1.1. Manifestó que, mantuvo una relación laboral con la empresa **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.**, en la cual prestó sus servicios personalmente a partir del 23 de mayo de 2018, en virtud de un contrato por obra labor. Indica que, durante dicho periodo, desempeñó funciones como operadora de camión minero 777-789-793-777, percibiendo un salario mensual de tres millones doscientos treinta y siete mil quinientos sesenta y un pesos (\$3.237.561).

2.1.1.2. Expuesto lo anterior, hace constar que sufrió un accidente laboral el día 17 de octubre de 2018 y que, como consecuencia de este incidente, se le diagnosticó un trastorno de disco lumbar no especificado, dorsalgia no especificada con limitación en la marcha, esclerosis de las facetas articulares de l4-l5, l5-s1, hernia discal c5-c6, cervicalgia crónica, poli artralgia y disfunción atm, síndrome del manguito rotatorio, trastorno del sueño, apnea obstructiva del sueño con utilización de CIPAC. Aunado a ello, hace hincapié en que la empresa estaba al tanto de su condición de salud, pues le informó a través de diversos documentos.

2.1.1.3. Por otra parte, refirió que, mediante el dictamen N° 1510256576-444259 del 08 de febrero de 2019, la ARL SURA determinó una pérdida de capacidad laboral del 0.0% de origen laboral, decisión que fue ratificada por la junta regional de calificación mediante dictamen número 49721306-1214 con fecha del 17 de julio de 2019, y posteriormente por la Junta Nacional de Calificación mediante dictamen N° 49721306-2452 del 18 de febrero de 2021.

2.1.1.4. Finalmente, argumenta que, mediante oficio fechado el 25 de marzo de 2020, se le notificó la suspensión del contrato, haciendo referencia a una situación de fuerza mayor y caso fortuito. Posteriormente, el 12 de junio de 2020, el empleador le comunicó la terminación del contrato, alegando una presunta justa causa relacionada con la finalización de la obra. Añade que dicha rescisión laboral se llevó a cabo sin la autorización correspondiente por parte del Ministerio de Trabajo, considerando la evidente debilidad manifiesta del afectado.

2.2. PRETENSIONES.

2.2.1 Solicita que se vincule al Ministerio De Trabajo y de la Seguridad Social, para que informe al despacho si la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA solicitó autorización para suspender y terminar el contrato de trabajo de **LUZ MARY LÓPEZ ARZUAGA**.

2.2.2 Requiere que se declare que existió un contrato de trabajo por obra labor, entre **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA** y la demandante **LUZ MARY LÓPEZ ARZUAGA** desde el día 23 mayo del 2018 al 12 de junio de 2020.

2.2.3 Que se declare que, la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. es solidariamente responsable de las obligaciones laborales deprecadas.

2.2.4 Que se declare que, el contrato de trabajo que vinculó a las partes fue terminado el día 12 de junio de 2020, de manera unilateral, ilegal y sin justa causa por parte de la demandada la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA

2.2.5 Se declare que, la empresa la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, es responsable del pago de indemnización por despido sin justa causa, de conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.2.6 Se declare que, la empresa la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, es responsable del reconocimiento y pago a la indemnización de 180 días de salario por despido en estado de debilidad manifiesta de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

2.2.7 Que, en consecuencia, de lo anterior, se condene a la demandada a que cancelen a favor del demandante, indemnización por despido sin justa causa, de conformidad con el artículo 64 del Código sustantivo del Trabajo e indemnización de 180 días de salario por despido en estado de debilidad manifiesta de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

2.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

2.3.1. MANPOWER DE COLOMBIA LTDA

En relación con los hechos, admite la existencia del contrato laboral por obra o labor contratada, el cual tuvo lugar desde el 23 de mayo de 2018 hasta el 12 de junio de 2020, con una remuneración devengada de \$3.237.561. Se aclara que la demandante ejercía sus labores como trabajadora en misión, proporcionando servicios para cubrir requerimientos temporales y extraordinarios de la empresa CI PRODECO.

En cuanto al pronunciamiento sobre los hechos relacionados con terminación del contrato, expone que en un inicio el mismo fue suspendido conforme a la causal estipulada en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Este motivo se refiere a un evento de fuerza mayor y caso fortuito, específicamente la emergencia sanitaria originada por la propagación del Covid-19. Esta circunstancia generó una afectación en la ejecución del contrato laboral por obra, dado que el GRUPO PRODECO, empresa donde la señora LUZ MARY LÓPEZ ARZUAGA fue asignada en misión, rescindió el servicio temporal de colaboración que había concertado con la demandada.

Destaca que, tras haber agotado los recursos disponibles y considerado las alternativas propuestas en la Circular 021 de 2019 emitida por el Ministerio de Trabajo, se comunicó a la demandante la finalización de la obra o labor establecida en su contrato de trabajo, en atención al cese del contrato comercial con la empresa usuaria, como se evidencia en la comunicación enviada por el Grupo Prodeco a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA el 23 de marzo de 2020.

En contraposición a la afirmación del demandante, la parte demandada sostiene que, aunque la actora experimentó un accidente laboral el 17 de octubre de 2018, se recuperó de manera satisfactoria. Además, recibió atención oportuna e integral por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la cual la calificó inicialmente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014, con un Porcentaje de Capacidad Laboral (PCL) del 0%. Esta calificación

fue ratificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena mediante Dictamen N.º 49721306-1214 del 17 de julio de 2019, y por la Junta Nacional de Calificación a través del Dictamen No. 49721306-1214 del 18 de febrero de 2021, el cual ha quedado en firme. Además, la actora no presentó afectaciones de salud que impidieran el desarrollo normal de las funciones asignadas.

Asevera que de lo anterior se colige que, al momento de finalizar el contrato laboral con LUZ MARY LOPEZ ARZUAGA, no se encontraba incapacitada, ni contaba con recomendaciones médico-laborales, ni estaba inmersa en un proceso de calificación de invalidez del cual la empresa hubiera sido informada y que, por lo tanto, no puede considerarse como beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud, ni como sujeto de especial protección.

Aunado a ello aclara que, la relación laboral, llegó a su fin debido a una causa objetiva de terminación del contrato, específicamente, la finalización de la obra para la cual la demandante había sido contratada. Por lo tanto, no fue necesario recurrir al Ministerio de Trabajo en procura de solicitar autorización.

En virtud de lo expuesto, solicitó ser absuelta de las pretensiones del libelo de demanda. Formuló en el mismo curso de la *litiscontestación*, la excepción de previa de “*indebida representación por insuficiencia de poder*” y enlistó como excepciones de mérito las que denominó: “*inexistencia de la obligación*”, “*prescripción*” “*compensación*” y “*buena fe*”.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante proveído de fecha 19 de septiembre de 2023 el *a-quo* declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, sin embargo, negó las súplicas condenatorias debido a que se declararon probadas las excepciones propuestas por la demandada, exclusive la de prescripción.

2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

“Establecer si entre la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTD. y la señora LUZ MARY LÓPEZ ARZUAGA existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada.

Determinar si la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTD terminó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo a la demandante Luz Mary López Arzuaga y por lo tanto debe ser condenada al pago de la indemnización por despido injusto.

Establecer si la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTD, debe ser condenada a la indemnización de 180 días de salario por haber despedido a la demandante en estado de debilidad manifiesta sin autorización del Ministerio de trabajo.”

El *a-quo*, al analizar los presupuestos para la existencia de un contrato de trabajo, evidenció que la demandante estuvo vinculada a través de un contrato por obra o

labor contratada con **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.** desempeñándose como *operadora de camión 777*, desde el 23 de mayo de 2018 hasta el 12 de junio de 2020, en virtud de lo plasmado en el contrato suscrito por las partes y en la certificación suscrita por la empresa demandada, devengando un salario DE TRES MILLONES DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL QUINIENTOS SESENTA Y UN PESOS (\$3.237.561).

En lo concerniente a la ineficacia del despido por estabilidad laboral reforzada, el juzgador apoyó su tesis en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece que ninguna limitación de una persona debe ser motivo para impedir su vinculación laboral, a menos que sea demostrada como incompatible con el cargo a desempeñar. En la sentencia fustigada, al valorar la calificación realizada por ARL SURA, posteriormente ratificada por la Junta Regional De Calificación De Invalidez, y la Junta Nacional, debidamente aportada al proceso, el juez de primera instancia precisó que la pérdida de capacidad laboral del 0.0%, de la actora, no cumple con el requisito del 15% establecido por la jurisprudencia, en razón a ello, el togado de instancia no concedió las pretensiones de indemnización de 180 días de salario.

En relación con la causal objetiva invocada por parte del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, el juez de primera instancia fundamentó su decisión en jurisprudencia pertinente, incluyendo la sentencia SL592-2014, SL1091 del 2018, las cuales proporcionan orientación en materia de despido, señalando que recae sobre el trabajador la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, mientras que a este último le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión. En consonancia con estos lineamientos, el juez determinó que no procedía condenar a la empresa **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA** al pago de una indemnización por despido injusto, conforme a lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta conclusión se sustentó en las pruebas documentales presentadas en el expediente, que corroboran que la terminación del contrato de trabajo de la actora se debió a una justa causa legal que fue la finalización de la obra o labor contratada.

Finalmente, respecto a la excepción de prescripción fue declarada no probada debido a que el contrato de trabajo de la demandante finalizó el 12 de julio de 2020, y la demanda fue presentada ante este despacho el primero de septiembre de 2021. En consecuencia, no habían transcurrido los tres años requeridos por los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, en vigor para la interposición de la demanda.

2.5. CONSULTA.

Debido a que la sentencia de data 19 de septiembre de 2023 le fue desfavorable al demandante, el *a-quo* concedió el grado de Jurisdicción de consulta para ser surtida en este Tribunal.

2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.6.1. Mediante auto del 23 de noviembre de 2023, por tratarse de consulta de la sentencia, se corrió traslado común a las partes para presentar alegatos de conclusión de conformidad con el numeral 2 del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, providencia que fuere notificada por estado 158 del 23 de noviembre de 2023. De acuerdo con la constancia secretarial del 14 de diciembre del año que antecede, no fueron allegados.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el grado jurisdiccional de consulta, por tanto, desata esta colegiatura del linderio impuesto por el principio de consonancia, otorgando la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre las resultas del proceso.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Se conoce del proceso con el objeto de surtir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo establece el artículo 15 literal B numeral 3 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO.

Corresponde a esta colegiatura, determinar si:

¿Existió un contrato de trabajo entre el demandante y la demandada MANPOWER LTDA.?

¿Se acredita la existencia de una estabilidad laboral reforzada por parte de la trabajadora? en caso afirmativo, ¿hay lugar a conceder la indemnización estipulada en la Ley 361 de 1997?

¿Hay lugar a declarar que la terminación del contrato de obra o labor celebrado entre las partes fue sin justa causa? en caso afirmativo, Hay lugar conceder la indemnización establecida en el artículo 64 del C.S.T?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. CODIGO SUNTANTIVO DE TRABAJO.

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.

2. *Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.*
3. *Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.*
4. *Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.*
5. *Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.*
6. *El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.*
7. *La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y*
8. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. *Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*

3.3.3. Código Procesal Del Trabajo y de la Seguridad Social

Artículo 61. Libre Formación Del Convencimiento *El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.*

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

3.3.4 Código General del Proceso.

Artículo 167. Carga de la prueba. *Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACION LABORAL

3.4.1.1 En cuanto a la carga de la prueba de la justa causa del despido, la sentencia SL2432-2022 del 28 de junio de 2022 Radicación N.º 91386 M.P. Dra. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA:

“Sobre este asunto es preciso indicar que la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otro documento que regule la relación entre las partes”.

3.4.1.2 Respecto al despido con justa causa Sentencia SL3048-2023 del 4 de diciembre de 2023, M.P. Dr. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO Radicación No. 97902 advierte que para su configuración debe concurrir los siguientes elementos:

“a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato [...] b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos [...] c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo”

3.4.1.2 Respecto a objetividad en terminación de contratos de trabajo suscritos con personas en condición de discapacidad Sentencia SL2617-2023 del 31 de octubre de 2023, M.P. Dr. MARTIN EMILIO BELTRAN QUINTERO Radicación No. 84836 advierte que:

“La Corte ha explicado que la objetividad que se exige en estos asuntos al empleador se circunscribe a que debe acreditar que las razones o motivos de la finalización del contrato laboral estuvo soportada en circunstancias reales, legales y debidamente demostradas, las cuales no pueden tener relación o vínculo alguno con el estado de salud en que se pueda encontrar el trabajador ni tampoco pueden estar”

4. CASO EN CONCRETO.

En el presente asunto, se tiene que la parte demandante pretende que se declare que, entre la señora LUZ MARY LÓPEZ ARZUAGA y MANPOWER LTDA., existió un contrato de trabajo obra o labor contratada, desde el 23 de mayo de 2018 al 12 de junio de 2020. Así mismo, requiere que se declare que el despido ocurrió de manera unilateral, ilegal y sin justa causa, y como consecuencia, le sean otorgadas la indemnización por despido sin justa causa, de conformidad con el artículo 64 del Código sustantivo del Trabajo e indemnización de 180 días de salario por despido en estado de debilidad manifiesta de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

En contraposición a la aseveración del demandante, la pasiva argumenta que la suspensión inicial del contrato se debió a una fuerza mayor, específicamente la emergencia sanitaria del COVID-19, lo cual afectó la ejecución del contrato laboral. Añade que, posteriormente, se notificó la terminación de la obra debido al cese del contrato comercial con la empresa usuaria, acción comunicada oportunamente a la actora, respecto a lo cual aclara que, al tratarse de una causal objetiva derivada de la finalización de la obra, no era necesario recurrir al Ministerio de Trabajo. Finalmente, menciona que, al momento de concluir el contrato, la demandante no presentaba incapacidad ni contaba con recomendaciones médico-laborales.

El juez de primer grado negó todas las condenas pretendidas, en el entendido que la pérdida de capacidad laboral del 0.0% del actor no cumplía con el requisito del 15% establecido por la jurisprudencia para conceder indemnización. En cuanto a la causal objetiva de terminación del contrato, se apoyó en jurisprudencia relevante, concluyendo que la terminación del contrato de la demandante se debió a una justa causa legal: la finalización de la obra o labor contratada.

Para efectos de dilucidar los problemas jurídicos planteado, se tiene que el material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Contrato de trabajo por la duración de una obra o labor contratada suscrito entre LUZ MARY LOPEZ ARZUAGA y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. el día dos (23) de mayo de dos mil dieciocho (2018) que permite verificar la existencia de la relación laboral (Archivo digital 08, FL 53 a 54 – Cuaderno Principal Primera Instancia).
- ✓ Respuesta a derecho de petición calendada el marzo de 2021, emitida por la ejecutiva de cuenta de la empresa MANPOWER, dirigida a la actora, mediante la

cual le niegan la solicitud realizada sobre la terminación por causal objetiva de contrato bajo la modalidad de obra labor. (Archivo digital 01, FL 50 – Cuaderno Principal Primera Instancia).

- ✓ Informe de accidente de trabajo del empleador, emitido por la ARL SURA a favor de LUZ MARY LOPEZ ARZUAGA, el 23 de octubre de 2018, en el que se detalla las condiciones temporales y espaciales en las que este ocurrió y las lesiones causadas por el mismo. (Archivo digital 01, FL 51 a 52 – Cuaderno Principal Primera Instancia).
- ✓ Formulario de calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional expedido por la ARL SURA, dictamen N° 1510256576-444259, del 08 de febrero de 2019, mediante la cual determina una PCL DE 0.0% (Archivo digital 01, FL 51 a 59 – Cuaderno Principal Primera Instancia).
- ✓ Dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional N° 49721306-1214 del 17 de julio de 2019 expedida por la Junta Regional de Calificación de invalidez del Magdalena mediante el cual se resuelve la inconformidad de la actora frente a la PCL previamente determinada por la ARL SURA, confirmando dicha decisión. (Archivo digital 01, FL 61 a 65 – Cuaderno Principal Primera Instancia).
- ✓ Dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional N° 49721306-2452 emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez a favor de LUZ MARY LOPEZ ARZUAGA, mediante el cual se confirma en la calificación de 0.0% de PCL, determinado en primera instancia por la Junta Regional del Magdalena (Archivo digital 01, FL 26 a 49 – Cuaderno Principal Primera Instancia).
- ✓ Historia clínica N° 5497 de fecha 11 de febrero de 2019, expedida por la unidad ortopédica de la Clínica Buenos Aires, en la cual se especifica el diagnóstico de la actora, y se le indica el tratamiento a seguir (Archivo digital 01, FL 79 a 81 – Cuaderno Principal Primera Instancia).
- ✓ Historia clínica N° 9719 de fecha 21 de mayo de 2019, expedida por la unidad ortopédica de la Clínica Buenos Aires, en la cual se especifica el diagnóstico de la actora, y se le indica el tratamiento a seguir (Archivo digital 01, FL 82 a 86 – Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Historia clínica de fecha 03 de diciembre de 2019, expedida por el centro Especializado en el Manejo Integral Del Dolor, en la cual avizora los padecimientos que acaecían a la actora y la fecha en la que los mismos se dieron (Archivo digital 01, FL 103 – Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Historia clínica ocupacional expedida por APREHSI, el 18 de mayo de 2018 a favor de la actora, en la cual se evidencia no la misma, no refiere enfermedad profesional o ausentismo médico. (Archivo digital 01, FL 106 a 112 – Cuaderno Principal Primera Instancia)
- ✓ Certificación laboral calendada de 27 de enero de 2022, expedida por MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. en la que se constata que la demandante

laboró para Manpower de Colombia Ltda. desde el 23 de mayo de 2018 hasta el 12 de junio de 2020, vinculado(a) mediante un contrato por obra o labor y devengó un salario básico de \$3.237.561. (Archivo digital 08, FL 55 – Cuaderno Principal Primera Instancia).

- ✓ Notificación de fecha 12 de junio de 2020, por medio de la cual MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. le informa a la demandante la terminación del contrato de trabajo por la terminación de la obra para la que fue contratada. (Archivo digital 08, FL 56 – Cuaderno Principal Primera Instancia).
- ✓ Notificación de cancelación de los servicios objeto de contrato suscrito entre las empresas MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. en la mina Calenturitas, en la cual se le informa a esta última que los servicios de administración de personal temporal deben ser cancelado a partir del 23 de marzo de 2020 (Archivo digital 08, FL 58 – Cuaderno Principal Primera Instancia).
- ✓ Notificación de fecha 25 de marzo de 2020, por medio de la cual MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. le informa a la demandante la suspensión del contrato de trabajo debido a la emergencia nacional por COVID -19. (Archivo digital 08, FL 67 – Cuaderno Principal Primera Instancia).
- ✓ Prueba testimonial rendida por Judy Beet Berrio Duran en audiencia de fecha 19 de septiembre de 2023, identificado con cedula de ciudadanía 37.841.253, quien desempeña el cargo de Gerente de Unidad de negocios, mediante el cual, proporcionó una detallada exposición de las causas que motivaron la terminación tanto del contrato comercial entre CI PRODECO y MANPOWER LTDA, como del contrato por obra labor entre la parte actora y la demandada. Asimismo, delineó el procedimiento relativo a la verificación del estado de salud de la señora Luz Mary López Arzuaga. (Archivo digital 28AudienciaArt80-Fallo - Escuchar minuto 34:00 a 35:00,36:00 a 38:00, 38:00 a 41:00)

Conforme a lo anteriormente expuesto, corresponde a este despacho determinar:

¿Existió un contrato de trabajo entre el demandante y la demandada MANPOWER LTDA.?

En el asunto *sub examine* se tiene que está demostrado que entre las partes existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada, del 23 de mayo de 2018 al 12 de junio de 2020, pues así fue aceptado en las piezas procesales y se corrobora con el contrato laboral suscrito por el demandado y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA¹., la liquidación final de prestaciones sociales y la posterior carta de notificación de finalización del contrato, documentos que se relacionaron anteriormente en su respectivo acápite. Por lo tanto, esta sala no se adentrará en pronunciamientos adicionales al respecto.

¹ Visible a folio 53, archivo digital 08- Cuaderno principal de primera instancia

¿Se acredita la existencia de una estabilidad laboral reforzada por parte de la trabajadora? en caso afirmativo, ¿hay lugar a conceder la indemnización estipulada en la Ley 361 de 1997?

Es importante destacar inicialmente que, en los procedimientos judiciales en los que se alega el fuero por discapacidad, corresponde al trabajador que busca protección demostrar que en el momento de la terminación del contrato tenía una discapacidad y que el empleador tenía conocimiento de dicha condición, o que era notoria. Por otro lado, al empleador le corresponde, para refutar la presunción de despido discriminatorio, demostrar que la terminación del contrato se basó en una causa objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia voluntaria y libre, o en su defecto, que implementó ajustes razonables. En caso de no poder realizar estos ajustes, debe demostrar que constituirían una carga desproporcionada o irrazonable, y que esta situación fue comunicada al trabajador. En síntesis, se requiere que el empleador pueda argumentar con objetividad que la decisión de terminación no se fundamenta en prejuicios, estigmas o estereotipos sobre la discapacidad del trabajador, sino en circunstancias legales y reales que justifican la finalización legítima del vínculo laboral.²

En consecuencia, cuando se establece la existencia de una causa objetiva que contradice la presunción de un despido discriminatorio basado en el estado de salud del trabajador, no se hace necesario recurrir al inspector del trabajo. Esto se debe a que la presunción discriminatoria se desvanece y respalda la actuación del empleador como una decisión imparcial. Por lo tanto, no hay lugar a la protección establecida en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, para que una persona acredite tal situación, de acuerdo con la sentencia SL1152-2023³, deben concurrir los siguientes elementos:

- 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.*
- 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás. [...] En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:*
 - a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*
 - b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*
 - c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.*

² Sentencia SL1851- 2023 de 01 de agosto de 2023, Radicación N° 91624, M.P. Dra. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

³ Radicación N° 90116 M.P. Dra. MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Al respecto, esta sala encuentra que la actora no logró probar que al momento de terminación del contrato de trabajo, se encontraba incapacitada, o tenía recomendaciones que impidieran el normal desarrollo de sus funciones o un dictamen de calificación de invalidez del que la accionada pudiera colegir una pérdida de su capacidad laboral, toda vez que, ya había sido calificada por la ARL Sura el 13 de febrero de 2019, con una pérdida de capacidad laboral de 0%, el cual fue confirmado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, mediante Dictamen N.º 49721306-1214 de 17 de julio de 2019 y por la Junta Nacional de Calificación mediante Dictamen No. 49721306-1214 de 18 de febrero de 2021. Por lo tanto, dado que dicho porcentaje no la clasifica como una persona con discapacidad, lo que exime a la empresa demandada de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para proceder con la terminación de su contrato laboral.

Considerando estas disposiciones legales y pruebas presentadas, es razonable concluir que no existe evidencia que demuestre que la demandante, al momento de la terminación de su contrato de trabajo, contara con una declaración o certificación médica que la clasificara como físicamente limitada y que permitiera al empleador conocer su verdadera condición o que las mismas tuvieran incidencia o relevancia en su contexto laboral, en vista que para la fecha del despido no contaba con recomendaciones ocupacionales vigentes, igualmente, no hizo lo mismo en punto a su interrelación con barreras dentro del contexto laboral, que afectaran el ejercicio efectivo de sus derechos factor contextual y, en consecuencia, no probó, como era su carga, la condición de discapacidad que da lugar a la titularidad de garantía foral del artículo 26 de la Ley 361 de 1993.

En lo que atañe a esa terminación de los contratos por obra o labor, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL3520-2018 del 15 de agosto de 2018, Radicación N° 69399, M.P Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, precisó:

“De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente. De lo expuesto, debe afirmarse que, aunque jurisprudencialmente se ha definido la presunción relacionada, ella no operaba en el presente asunto, en atención a que la terminación del contrato tuvo lugar por una razón objetiva”

Pues bien, teniendo en cuenta las reglas jurisprudenciales analizadas previamente de cara a la temática que es objeto de examen por parte de la Sala, se advierte que al descender al análisis del *sub examine*, quedó acreditado que el contrato de la señora LUZ MARY LOPEZ ARZUAGA finalizó el 12 de junio de 2020, como consecuencia de la finalización de los servicios pactados entre MANPOWER LTDA. y C.I PRODECO y en virtud de los cuales la demandante había sido contratada. Lo

anterior se acompasa con la comunicación enviada por esta última a la empresa demandada, el 23 de marzo de 2020.

Por lo anterior, se disipa la presunción de un despido discriminatorio basado en el estado de salud de la actora, por lo que no hay lugar a condenar a la empleadora, a la indemnización por despido de persona con estabilidad laboral reforzada.

¿Hay lugar a declarar que la terminación del contrato de obra o labor celebrado entre las partes fue sin justa causa? en caso afirmativo, Hay lugar conceder la indemnización establecida en el artículo 64 del C.S.T?

Ha sostenido de vieja data la Corte Suprema de Justicia que para que no se cause resulta necesario que el trabajador acredite la existencia del despido y el empleador que obedeció a una justa causa, pues, en caso contrario, deberá cancelarla a favor del empleado⁴

En ese sentido, conforme al material probatorio analizado en el proceso, esta Sala advierte que la demandada cumplió con la carga de acreditar la existencia de una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, tal como se refirió en el acápite anterior.

De todas formas, importa acotar que, lo anterior se acompasa con las disposiciones del contrato laboral suscrito por las partes, que en su cláusula segunda establece lo siguiente:

“[...] El presente contrato durará el tiempo que sea necesario para la realización de la obra o labor contratada. Por lo tanto, este contrato terminará por causa legal en el momento en el que la usuaria comunique al empleador la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado”

Así mismo, revisado el contenido de la misiva de terminación (Archivo digital 08- FL 56), se advierte que la empresa le indicó:

“De acuerdo con las disposiciones contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo y en la cláusula segunda del contrato laboral, le informamos que el contrato individual de trabajo por duración de obra o labor determinada que usted tiene suscrito con nosotros desde el día 23 de mayo del año 2018 se termina el día 12 de junio del 2020 a las 4:00 pm, por la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado”

Obsérvese, que de los documentos adosados se esgrime que, el extremo pasivo logró probar con suficiencia que la vinculación laboral que ató a las partes en contienda finalizó por las razones esbozadas en la carta de terminación, como se aprecia, no se trató de una decisión unilateral, desprovista de fundamento alguno. Por lo tanto, este pilar de la decisión se mantiene incólume y en consecuencia no procede condenar a la demandada a la indemnización establecida en el artículo 64 del C.S.T.

⁴ Sentencia SL611-2022

En virtud de lo expuesto y sin adentrarse en consideraciones adicionales, con base en la evidencia presentada en el expediente se tiene que la Juez de primera instancia no incurrió en ningún desacierto pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 19 de septiembre de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **LUZ MARY LOPEZ ARZUAGA** contra la empresa **MANPOWER LTDA.** por lo expuesto en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO: Sin condena a costas en esta instancia.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE**

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
MAGISTRADO**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO**