

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

21 de enero de 2022

Aprobado mediante acta N° 23 del 26 de enero de 2022

RAD: 20-178-31-05-001-2013-00104-01 Proceso ordinario laboral promovido por BETTY MEJIA GAMARRA contra COMPAÑÍA ANDINA DE ALIMENTOS VINOS ESPIRITUOSOS CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA

1. OBJETO DE LA SALA

En aplicación del decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Riohacha, La Guajira, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**, quien actúa como ponente, se constituye en sala para decidir en grado jurisdiccional de consulta sobre la sentencia proferida el 25 de agosto de 2016, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguana.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2. HECHOS

2.2.1. La señora **BETTY MEJIA GAMARRA** fue vinculada laboralmente por la empresa **CAVES S.A EMA SUCURSAL COLOMBIA** el 1° de marzo de 2009, mediante contrato a término fijo de un año, para desempeñar el cargo de **AUXILIAR DE COCINA**, sin embargo, el contrato fue prorrogado de manera sucesiva por voluntad de las partes.

2.2.2. En la empresa demandada se creó el sindicato SINALTRAINAL de la cual era beneficiaria la demandante firmando una convención colectiva con vigencia 1° de julio de 2011 a 31 de enero de 2013, que contempló en su artículo 4 estabilidad laboral.

2.2.3. El 23 de enero de 2012 la demandada le comunicó a la señora MEJIA, que su contrato terminaría el 28 de febrero de 2012 y que no sería prorrogado.

2.2.4. Que el 31 de agosto de 2011 la empresa **CAVES S.A EMA SUCURSAL COLOMBIA**, terminó de manera unilateral el referido contrato de trabajo, sin pedir autorización del Ministerio de Trabajo.

2.2.5. Para la fecha en que la empresa terminó su contrato de manera injusta le habían practicado una cirugía de hemilaminectomía-5 izquierda, con lesión compatible con la presencia de una fibrosis posquirúrgica, además de tener una protusión central del disco I4-I5, y quiste en región pélvica

2.2.6. La demandada tiene vigente la oferta mercantil con la empresa DRUMMOND.

2.3. PRETENSIONES

2.3.1 PRINCIPALES

2.3.1.1 Declarar que entre la señora **BETTY MEJIA GAMARRA** y la sociedad "CAVES S.A E.M.A. SUCURSAL COLOMBIA" existió un contrato de trabajo a término fijo, cuya duración era por el tiempo en que DRUMMOND mantenga el contrato de prestación de servicios con la demandada.

2.3.1.2 Que se declare la nulidad de los efectos jurídicos de la terminación del contrato de trabajo de mi mandante, con ocasión a la falta de autorización del Ministerio de Trabajo.

2.3.1.3 Como consecuencia de la anterior declaración y como petición principal

- ✓ Que el salario promedio ascendía a \$872.000.
- ✓ Que la demandada violó los numerales 3 y 4 de la convención colectiva suscrito con SINALTRAINAL, vigencia 2011-2013.
- ✓ Ineficacia de la terminación del contrato.
- ✓ Reintegro sin solución de continuidad al mismo cargo u otro de mayor jerarquía.
- ✓ Salarios pendientes del febrero de 2012 hasta el reintegro actualizado con IPC.
- ✓ Prestaciones sociales legales y convencionales como cesantías, intereses a las cesantías, primas legales y extralegales, vacaciones, bonos convencionales y demás derechos inherentes desde el 28 de febrero de 2012.
- ✓ Cotizaciones al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales desde el 28 de febrero de 2012 con el salario que resulte probado.
- ✓ Condena extra y ultrapetita.
- ✓ Costas y agencias en derecho.

2.3.2 SUBSIDIARIAS

- ✓ Ineficacia de la terminación del contrato por falta de permiso del Ministerio de Trabajo.
- ✓ Indemnización de 180 días por despido de trabajador con limitación física artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2.4 CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

2.4.1 CAVES SA. EMA SUCURSAL COLOMBIAS.A. contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones. Agregó que claro que: Entre la demandada y la demandante existió un contrato de trabajo a término fijo de un año. De igual forma que la terminación del contrato de trabajo obedeció al vencimiento del plazo fijo pactado, tal como se indica en la referencia de la carta dirigida el 3 de enero de 2012 a la señora MEJÍA, para este efecto. Así mismo que la ex trabajadora al momento de la entrega de la carta de terminación del contrato de trabajo, no se encontraba incapacitada, ni declarada como limitada, ni como discapacitada, por tanto, CAVES no violó la convención colectiva de trabajo con vigencia del 1° de Julio de 2011 a 31 de enero de 2012, pues fue la demandante quien no quiso firmar el otro sí para modificación de la modalidad contractual. Solicitando se absuelva a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Propuso excepciones de fondo las que denominó:

1. Inexistencia de la obligación.
2. Cobro de lo no debido.
3. Buena fe.

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

2.5.1 El Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná- Cesar, con decisión del 25 de agosto de 2016, declaró la existencia del contrato de trabajo entre la demandante y la Compañía Andina de Alimentos Vinos Espiritosos Caves S.A. EMA Sucursal Colombia. Sin embargo, absolvió a la demanda de las pretensiones invocadas, declarando probadas las excepciones propuestas de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe.

2.5.2 Para soportar la decisión la *iudex a- quo* afirmó:

No es materia de discusión que la demandante fue contratada por la demandada Compañía Andina de Alimentos Vinos Espiritosos Caves S.A. EMA Sucursal Colombia a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desde el 1° de marzo de 2009 al 28 de febrero de 2012, para desempeñarse como auxiliar de cocina (fls. 15-17 y 117-119). Aunado a ello la demanda así lo aceptó al contestar la demanda.

Respecto a la supuesta violación a los artículos 3 y 4 de la convención colectiva suscrita por CAVES y SINALTRAINAL, señala que de acuerdo al artículo 467 del C.S.T., la convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, o uno o varios sindicatos, para fijar las condiciones que regirán los contratos durante su vigencia. Cita el artículo 468 y 469 que trata del contenido de la convención colectiva de trabajo, y el depósito ante el Ministerio de Trabajo. Indicó que la demandante acreditó que suscribió un contrato de trabajo a

término fijo inferior con CAVES (fls.15-16), también obra otro si modificatorio de la modalidad del contrato de trabajo, convirtiendo el mismo en un contrato por obra o labor, condiciones a las que se opuso la demandante de acuerdo al a prueba documental visible a (fl.22), toda vez que esta desprovisto de firma dejando consignado que la trabajadora no quiso firmar, hechos corroborados por los testigos BLEIDYS MARTINEZ BARRETO y GUERRA, JHONY NORIEGA, JAIME DIAZ MARTINEZ, ANA MERCEDES ALBA Y JHON JAIRO QUINTERO, donde quedó consignado que la demandante no se quiso acoger porque no quiso firmar el cambio de la oferta mercantil y que en la actualidad esos contratos no estaban vigentes porque había terminado la oferta mercantil el 31 de enero de 2013 y que esas condiciones las había colocado la organización sindical aunado a ellos se había terminado el plazo para lo cual la demandante fue contratada. Por tal razón el Juzgado de Primera Instancia concluyó que la demandante no se acogió a los derechos convencionales contenidos en los artículos 3 y 4 de la convención colectiva.

Ahora respecto a que la Empresa CAVES despidió a la demandante por su enfermedad y que por tanto se debe conceder la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, por falta de permiso del Ministerio y en razón a ello se debe reintegrar al cargo que venía desempeñando o uno de mayor categoría, indica que el artículo 26 el Ley 361 de 1997, señala que un trabajador no puede ser despedido por razón de su incapacidad, aclarando que no se requiere permiso de la entidad referida siempre y cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la Ley como justa causa para, terminar el contrato de trabajo, siempre que se garantice el debido proceso. Advierte que a folio 205-208 obra dictamen 5099 del 24 de junio de 2015 sin fecha de estructuración, emanado de la Junta Regional del Calificación de invalidez del Cesar, el cual fue aclarado en el sentido de fijar como fecha de la estructuración 31 de octubre de 2008 (fl.216) , situación que pone en evidencia que la enfermedad de la demandante fue anterior a la vinculación con CAVES, toda vez que la relación laboral inició el 1° de marzo de 2009 y si bien es cierto la situación de enfermedad pudo haber empeorado durante la relación laboral, no existe prueba conducente y pertinente que permita inferir esa situación, ahora en el interrogatorio la demandante confesó que el momento de terminación del contrato de trabajo no se encontraba incapacitada, situación corroborada en las demás pruebas testimoniales.

Cita sentencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral del 14 de octubre de 2015, MP Rigoberto Echeverry Bueno en radicado 53083, en la cual se indica que para que un trabajador acceda a la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere lo siguiente: que dicha indemnización procese para las personas con limitación severo y profundo y no para cualquier tipo de limitación y menos aún para quienes se encuentren en incapacidad temporal. De acuerdo a lo anterior y teniéndose que la señora BETTY GAMARRA, no se encontraba en situación de estabilidad laboral reforzada que le impidiera a la demandada dar por terminado su contrato de trabajo, sin el previo permiso del Ministerio de Trabajo, aunado a que la terminación de dicha relación laboral fue amparada en una justa causa legal como lo es la expiración del tiempo fijo pactado y a su renuencia de suscribir el otro sí que se le pusiera de presente. En razón a ello la juez de primer grado declaró probadas las excepciones inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe propuestas por la demandada.

2.6 DE LA CONSULTA.

Se ordenó el grado jurisdiccional de consulta, toda vez que la sentencia no fue objeto de recurso.

2.7 ALEGATOS DE CONCLUSION.

2.7.1 Mediante auto de fecha 3 de diciembre de 2021 notificado por estado 185 del 6 de diciembre de 2021, se corrió traslado común para alegar en conclusión y de acuerdo a la constancia secretarial del 12 de enero de 2022 la parte no recurrente presentó alegatos así:

2.7.1.1 LA DEMANDADA CAVES SA. EMA SUCURSAL COLOMBIAS.A.:

Solicitó que confirme la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná del pasado 25 de agosto de 2016, mediante la cual absolvió a CAVES de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, al considerar que se acreditó lo siguiente:

1. La demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada como quiera que para la terminación del contrato de trabajo no tenía restricciones médico laborales, así como tampoco se encontraba incapacitada.
2. Si bien es cierto la accionante cuenta con la calificación de la pérdida de la capacidad laboral esta solo fue conocida tres años después del fenecimiento del vínculo contractual y con una fecha de estructuración anterior al inicio de la relación contractual, legal y objetiva de terminación, consistente en la culminación del plazo inicialmente pactado, en consecuencia, NO le resultaba aplicable el fuero de estabilidad laboral reforzado de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por no existir un nexo causal entre la decisión de desvincular a la demandante y su condición médica.
3. La finalización del contrato de trabajo de la demandante se dio por una causal justa, por lo tanto, es evidente que lo que busca la demandante pretende hacerse a un derecho que no le asiste interpretando de mala fe una norma convencional, y aduciendo que es una persona en condición de debilidad manifiesta.

3 CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera la consulta de sentencia, ante lo cual se desata al fallador de segunda instancia, otorgándole la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre las resultados 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.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 3 del CPTSS.

3.2 PROBLEMA JURÍDICO

Ante la aceptación de la existencia del contrato de trabajo entre la señora BETTY MEJIA GAMARRA y la empresa CAVES, a término fijo inferior entre el 1° de marzo de 2009 al 28 de febrero de 2012, y teniendo en cuenta los reparos indicados por la parte demandante respecto de la sentencia de primera instancia los problemas jurídicos a desatar se consideran:

¿Se encuentra acreditado en el plenario que la actora fue despedida en y por su condición de discapacidad laboral y sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo? Si la respuesta al anterior interrogante es afirmativa surgen como problemas jurídicos asociados los siguientes: ¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo y como consecuencia de ello acreedora la señora BETTY MEJIA GAMARRA de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26 y al reintegro a un cargo de igual o mayor categoría?

¿Es beneficiaria la actora de los derechos convencionales contemplados en los artículos 3 y 4 de la convención colectiva suscrita entre la demandada CAVES y el sindicato SINALTRAINAL con vigencia 2011-2013?

Así los insumos que se tendrán para evaluar de forma crítica el problema abstraído serán los siguientes:

3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO.

Código Sustantivo del Trabajo.

Artículos 45, 61, 62 64, 65, 127, 128 CST; artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACION LABORAL

Contrato por obra o labor SL-2600-2018 rad 69175, del 27 de junio de 2018, MP Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

(...)

1. *LA PRUEBA DEL ACUERDO DE LA DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA ES LIBRE Y PUEDE DERIVARSE DE LA NATURALEZA DE LA LABOR CONTRATADA*

Se expresó que el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada es consensual, por lo que para su validez no se requiere escrito. En este acápite, la Corte dará respuesta a otra de las críticas del recurrente, consistente en que en el contrato debe «señalarse la labor específica a desarrollar». La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para

todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado. Sin embargo, la circunstancia natural de que deba existir una convención, so pena de que el contrato de trabajo se reputé a tiempo indefinido, no significa que el Radicación n.º 69175 16 pacto celebrado en tal sentido no pueda demostrarse mediante otros elementos de convicción e inclusive, no pueda derivarse de la naturaleza de esa actividad. Así como en el derecho laboral prima la regla general de la libertad de forma para el nacimiento de los actos jurídicos, a la par, también prevalece un principio general de libertad probatoria, el cual se relativiza solo cuando la ley establece una formalidad ad probationem. Al respecto, el artículo 54 del Código Sustantivo del Trabajo señala que tanto «la existencia» como las «condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios». Nuevamente, en el caso del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico, de tal suerte que su existencia puede establecerse a través de cualquier elemento de convicción. A ello vale agregar que incluso el legislador permite inferir una estipulación en tal sentido de «la naturaleza de la labor contratada», esto es, de las características de la actividad contratada. En efecto, el numeral 1º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo prevé: 1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza Radicación n.º 69175 17 de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado. En el sub examine, el Tribunal dio por sentado que el demandante era convocado ocasionalmente para laborar de lunes a sábado en el trapiche del demandado, trabajo por el cual recibía una suma de dinero en función del número de cajas de panela producidas. Luego de ello, podía ser llamado nuevamente o no a laborar en la producción, lo cual a su vez dependía de la existencia de caña de azúcar o de que el molino estuviese en condiciones de funcionamiento. La naturaleza de estos trabajos, cuyas condiciones de ejecución no fueron objeto de reproche en casación, son por definición labores determinadas, dado que tenían como objeto la producción de panela con base en la caña de azúcar disponible durante una semana, al cabo de la cual Radicación n.º 69175 18 la labor concluía y el actor era nuevamente convocado siempre que existieran condiciones materiales de trabajo. Con base en esta consideración, el Tribunal tampoco incurrió en ningún equívoco al concluir, a partir de la característica de los trabajos desarrollados por el demandante que entre las partes hubo múltiples contratos de trabajo celebrados por duración de la obra o labor contratada, pues, como se mencionó, la ley lo autorizaba a inferir de «la naturaleza de la labor contratada» el tiempo de duración pactado.”

1.1.1. Corte Suprema de Justicia; sobre el marco jurídico de la estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 2 de agosto de 2017, radicado 11411, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno)

“...esta sala de la Corte ha clarificado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, debidamente conocidas por el empleador como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.”

En la misma sentencia, pero citando la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, reiterada en CSJ SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017 expuso:

“... esta Sala determinó que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1º y 5º de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%).”

Continúa:

“... la Corte ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.”

4. DEL CASO EN CONCRETO

Partiendo del recurso de apelación, se advierte que la parte demandante, pretende se declare que entre ella y la demandada existió un contrato de trabajo a término fijo. Así mismo la ineficacia de la terminación del contrato a falta de autorización por parte del Ministerio de Trabajo, por tanto, se hace acreedora a la sanción contenida en el artículo 26 de la Ley 367 de 1997 y al reintegro. De igual forma el reconocimiento de los beneficios convencionales contenidos en los artículos 3 y 4 de la convención colectiva suscrita entre CAVES y SINALTRAINAL con vigencia 2011-2013.

En contraprestación de lo indicado por el demandante, se opuso a las pretensiones. Agregando que la terminación del contrato de trabajo obedeció al vencimiento del plazo fijo pactado y que tampoco se encontraba incapacitada, ni declarada como limitada, ni como discapacitada. De igual forma CAVES no violó la convención colectiva de trabajo con vigencia del 1 de Julio de 2011 a 31 de enero de 2012, pues fue la demandante quien no quiso firmar el otro sí para modificación de la modalidad contractual.

El Juzgado de primera instancia indicó que la existencia del contrato de trabajo se encuentra plenamente acreditada de las pruebas documentales y certificaciones aportadas al plenario. través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desde el 1º de marzo de 2009 al 28 de febrero de 2012, también se acreditó que la demandante no se acogió a los derechos convencionales contenidos en los artículos 3 y 4 de la convención colectiva, en virtud a que no quiso firmar el otro sí modificadorio del contrato y por el contrario lo que se probó es que la terminación obedeció al cumplimiento del plazo pactado. Tampoco se acreditó que la demandante fuera despedida por razón de su incapacidad, aunado a que la

estructuración de su enfermedad fue anterior al inicio de la relación laboral con CAVES; declarando probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe de la demandada.

Se pasará a resolver el asunto conforme la relación de los problemas jurídicos a resolver:

¿Se encuentra acreditado en el plenario que la actora fue despedida en y por su condición de discapacidad laboral y sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo?

Partiendo que la demanda aceptó la existencia del contrato de trabajo entre la señora BETTY MEJIA GAMARRA, a término fijo inferior entre el 1° de marzo de 2009 al 28 de febrero de 2012, procede esta Colegiatura a establecer si la despedida por la empresa demandada fue su estado de salud sin que mediara permiso del Ministerio de Trabajo y la Protección Social.

Para estos efectos se tiene que la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 dispone que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Es bien sabido que de acuerdo a la interpretación de dicho precepto legal, la Corte Suprema de Justicia ha definido que en aquellos eventos en que el trabajador sufra una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido o su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que dieron origen a la relación laboral y siempre que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

En este asunto, esta colegiatura considera, basado en el fundamento jurisprudencial apoyo para la presente decisión es que, para que la demandante pueda verse beneficiada de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada, debe encontrarse acreditado por lo menos: i) que la situación de discapacidad que padece sea en un grado significativo, moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%); ii) que dicha discapacidad o condición esté debidamente conocidas por el empleador y iii) que el despido se haya realizado estando el empleado en dichas condición de vulnerabilidad.

Lo primero a tener en cuenta en el presente asunto, es determinar, si efectivamente está probado que la actora sufrió alguna pérdida de capacidad laboral o limitación y que como consecuencia de ello la empresa CAVES S.A. terminó el contrato de trabajo, sin la autorización de la autoridad competente.

Tal como lo manifestó la *a-quo*, para sustentar lo pedido la señora MEJÍA, allegó al plenario lo siguiente:

- ✓ Dictamen 5099 del 24 de junio de 2015, de la Junta Regional de calificación de Invalidez del Cesar, realizado a la señora BETTY MEJIA GAMARRA, en el cual se otorga una pérdida de capacidad laboral del 26%, por diagnóstico de otros trastornos especificados de los discos intervertebrales (síndrome postlaminectomía en 2007. (fls.205-208)

- ✓ Aclaración de dictamen 5099 de fecha 24 de junio de 2015, de la Junta Regional de calificación de Invalidez del Cesar, emanado el 16 e octubre de 2015, que establece como fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral el 31 de octubre de 2008.

De lo anterior, puede concluirse preliminarmente, que, dentro del presente asunto, se acredita que la demandante, tiene una pérdida de capacidad laboral del 26% con una fecha de estructuración del 31 de octubre de 2008. Ahora, tal como lo indicó la *iudex a-quo* y la fecha de estructuración antes referida es anterior al inicio del extremo laboral entre la señora BETTY MEJIA GAMARRA, pues de las pruebas documentales aportadas al plenario se pudo establecer sin la menor hesitación que fue el 1° de marzo de 2009, pues respecto a este extremo no existió controversia alguna. Por otro lado, también es cierto que la situación de discapacidad de la actora pudo avanzar por el desempeño de sus funciones como auxiliar de cocina en CAVES, pero no existe prueba alguna que así lo acredite. Ahora bien, tampoco se puede establecer con el material probatorio recabado, que la pérdida de capacidad de la actora, haya sido el móvil o hay influido en la decisión del empleador para dar por terminada la relación laboral, ni mucho menos que la actora se encuentre impedida ni tampoco incapacitada al momento de la terminación del contrato de trabajo, situación que exonera al empleador de pedir autorización al Ministerio de Trabajo para terminar la relación laboral.

Por otro lado, se hace imperativo indicar que lo que si quedó acreditado es que la vigencia del contrato expiró y es esta una razón justa y legal para culminar la vinculación laboral que la unía con la demandada, por tanto, por sustracción de materia, al ser esto, el pilar fundamental en que se basa lo indicado por la demandante para concluir que el despido fue producto de un trato discriminatorio, carecería de bases la condena puesto que no obra prueba en contrario, y como dicha situación, no fue probado en el proceso. Lo anterior, en aplicación del principio de la carga de la prueba contemplado en el artículo 167 del C.G.P. en aplicación analógica por expresa remisión del artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., le impone a la parte que alega el derecho probarlo mediante pruebas idóneas y con base a ellas el fallador adoptará su decisión.

Aunado a todo lo anterior y no menos importante, es que la causal de terminación del contrato no fue otra que la expiración del plazo pactado entre las partes

A propósito de las causales de terminación del contrato, se tiene que una de las causales legales de terminación consagrados en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo que específicamente establece en el literal c), Por expiración del plazo fijo pactado; lo cual fue téngase en cuenta que dentro de un proceso lo que se busca es la realidad de los hechos y tampoco está llamado el empleador a ir más allá.

De lo precedente, se puede establecer que la relación laboral surgida entre las partes se terminó como consecuencia de la finalización de la obra para la cual estaba vinculada laboralmente la señora MEJÍA, situación que constituye un modo legal de terminación del contrato de trabajo, tal como lo consagra el artículo 61 del CST, sin que pueda afirmarse como lo pretende la demandante, que su desvinculación obedeció a la voluntad unilateral e injusta por parte del empleador o por pérdida de capacidad laboral o impedimento alguno. Por ello en virtud que la

terminación del contrato se da como consecuencia de la terminación definitiva de la obra, lo cual constituye una causa justa o legal, no se dan los presupuestos para concluir que el despido fue injusto y mucho menos, como anteriormente ya se había indicado producto de un trato discriminatorio o por la pérdida de capacidad laboral. Como consecuencia de lo anterior, no se hace la actora acreedora a la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997, ni hay lugar a declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo y mucho menos al reintegro a un cargo igual o de mayor categoría y que han sido objeto de pretensión en el presente asunto.

Como segundo problema jurídico, se tiene el siguiente:

¿Es beneficiaria la actora de los derechos convencionales contemplados en los artículos 3 y 4 de la convención colectiva suscrita entre la demandada CAVES y el sindicato SINALTRAINAL con vigencia 2011-2013?

Para estos efectos se tiene que al dossier obra lo siguiente:

- ✓ Contrato individual de trabajo a término fijo de un año, suscrito entre la COMPAÑÍA ANDINA DE ALIMENTOS VINOS Y ESPIRITOSOS CAVES S.A. EMA SUCURSAL COLOMBIA y la señora BETTY MEJIA GAMARRA. (fls.15-17)
- ✓ Prórroga del contrato celebrado entre CAVES y la demandante con una vigencia del 1° de marzo de 2010 al 28 de febrero de 2011. (fl. 20)
- ✓ Otro si modificatorio del contrato, suscrito en el mes de diciembre de 2011, en el que quedó consignado que en virtud de la convención colectiva entre el empleador y el sindicato SINALTRAINAL que el contrato de trabajo entre el empleador y el empleado, ya no sería a término fijo sino por obra o labor el cual tendría la vigencia de la duración de la oferta mercantil o el contrato firmado entre CAVES y DRUMMOND. En el que se dejó constancia que la trabajadora no quiso firmar (fl.22)
- ✓ El día 23 de enero de enero 2012, la empresa CAVES, procede a notificarle a la demandante que su contrato no será prorrogado y que el mismo finaliza el 28 de febrero de 2012. (fl.23)
- ✓ Convención colectiva de trabajo suscrita entre CAVES y SINALTRAINAL, suscrita el 4 de agosto de 2011 con una vigencia que indicó el 1 de julio de julio hasta 31 de enero de 2013 con el respectivo sello de depósito ante el Ministerio de Trabajo. (fls.44-56)

De acuerdo a lo anterior, sin mayores elucubraciones se advierte que no existe vulneración de los numerales 3 y 4 de la convención colectiva suscrita entre CAVES y SINALTRAINAL, suscrita el 4 de agosto de 2011 con una vigencia que indicó el 1 de julio de julio hasta 31 de enero de 2013, y que contienen lo siguiente:

“(…) ARTÍCULO 3.- CONTRATO DE TRABAJO: Los contratos de trabajo tendrán el mismo término de duración de la oferta mercantil o el contrato firmado o que se firme entre CAVES y DRUMMOND LTD., en todas las dependencias donde los trabajadores presten sus servicios en la oferta mercantil con DRUMMOND LTD.

Cuando la oferta mercantil celebrada entre CAVES y DRUMMOND LTD. Se prorrogue, los contratos de trabajo se entenderán prorrogados por el mismo periodo de la oferta mercantil.

ARTICULO 4.- ESTABILIDAD LABORAL: La empresa no despedirá a ningún trabajador salvo por las justas causas que establece el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, previa aplicación del procedimiento disciplinario definido en la CCT.”

Teniendo en cuenta lo anterior, y partiendo de la base que la actora se negó a suscribir el otro si modificadorio, que supeditaba el contrato de trabajo a la duración de la oferta mercantil entre CAVES y DRUMMON, lo que indica que su contrato quedó como inicialmente se pactó, por tanto, como ya se dijo, al vencerse el plazo pactado para su contrato, el empleador, decidió no prorrogar el mismo. por tanto, le asiste la razón a juez a-quo.

Encontrando esta instancia que la decisión adoptada por la primera instancia fue acorde al material probatorio aportado y ajustada a derecho, no queda otro camino que confirmar en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida en audiencia pública del 25 de agosto de 2016 proferida por el **JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE AGUACHICA**, en el asunto de la referencia por lo considerado en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: Sin condena en costas en esta instancia.

Notifíquese por estado, para tal objeto remítase a la secretaria del Tribunal.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ
MAGISTRADO

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO