

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

27 de enero de 2022

Aprobado mediante acta N° 24 del 27 de enero de 2022

RAD: 20-178-31-05-001-2016-00071-01 Proceso ordinario laboral promovido por OLGA REGINA LOPEZ BERNAL contra COMPAÑÍA ANDINA DE ALIMENTOS VINOS ESPIRITOSOS 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 los recursos de apelación interpuestos por la parte demandante y demandada contra la sentencia proferida el 31 de marzo de 2017, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2. HECHOS

2.2.1. La señora **OLGA REGINA LÓPEZ BERNAL** fue vinculada laboralmente por la empresa **CAVES S.A EMA SUCURSAL COLOMBIA** el 1° de febrero de 2004, mediante contrato a término fijo el cual fue modificado en el mes de diciembre de 2011 a contrato de obra o labor contratada.

2.2.2. El cargo era **CAMARERA**, siendo el salario de \$ 828.712, pagadero de manera mensual.

2.2.3. Que el 31 de agosto de 2011 la empresa **CAVES S.A EMA SUCURSAL COLOMBIA**, terminó de manera unilateral el referido contrato de trabajo.

2.2.4. LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL CÉSAR determino mediante dictamen Nro. 3034 del nueve (09) de octubre del año dos mil doce (2012), la Pérdida de Capacidad Laboral de mi mandante en un 17,63% determinando como fecha de estructuración el 9 de mayo de 2012.

2.2.5. El día catorce (14) de noviembre del año dos mil doce (2012), mediante oficio, CAVES S.A E.M.A SUCURSAL COLOMBIA, le notifica a mi mandante la no prórroga del contrato con DRUMMOND LTD No. DCL-1510, y que, en virtud de esto, el vínculo contractual terminaría con efectividad el día treinta y uno de enero de 2013 y dentro del mismo comunicado, le indica que dada la condición de salud de mi mandante el vínculo laboral con la compañía continuaría vigente hasta que se definiera su situación laboral. De igual forma, la compañía en el mismo comunicado le informa a mi mandante, que la terminación del contrato de trabajo de fecha del 31 de enero del 2013, quedaría en suspenso hasta tanto el MINISTERIO DE TRABAJO se pronuncie respecto de las causales objetivas de finalización de la relación laboral.

2.2.6. El 30 de diciembre de 2013 CAVES S.A E.M.A SUCURSAL COLOMBIA. solicitó ante el Ministerio de Trabajo mediante Radicado No 004045, autorización para terminar el contrato de trabajo de la señora OLGA REGINA LOPEZ BERNAL por la imposibilidad de continuar con el objeto del contrato de trabajo, a lo cual el inspector de Trabajo y Seguridad Social del Municipio de Chiriguana -Cesar mediante Resolución 011 del 22 de octubre de 2014, resolvió autorizar a CAVES S.A E.M.A SUCURSAL COLOMBIA. dar por terminado el contrato de trabajo de la señora OLGA REGINA LOPEZ BERNAL.

2.2.7. El trece 13 de noviembre de 2014, la señora OLGA REGINA LOPEZ BERNAL a través de apoderado judicial, interpuso el recurso de apelación contra la Resolución 011 del 22 de octubre de 2014.

2.2.8. El día tres (03) de diciembre del año dos mil catorce (2014), le fue notificada a la señora OLGA REGINA LOPEZ BERNAL, la terminación del contrato de trabajo con efectividad al día treinta y uno (31) de enero de 2015 sin una justa causa como consecuencia de su discapacidad.

2.3. El 12 de febrero de 2015 la Coordinación de Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Cesar, mediante Resolución No 050 de 2015, confirmo la Resolución No. 011 del 22 de octubre de 2014, la cual le notificada el 20 de febrero de 2015.

2.4. La señora OLGA REGINA LOPEZ BERNAL es beneficiaria de las convenciones colectivas de trabajo suscrita entre CAVES S.A E.M.A SUCURSAL COLOMBIA y "SINALTRAINAL" cuya vigencia era del primero (01) de julio del año dos mil once (2011) al treinta y uno (31) de enero del año dos mil quince (2015).

2.5. PRETENSIONES

2.5.1 PRINCIPALES

2.5.1.1 Declarar que entre la señora OLGA REGINA LOPEZ BERNAL y la sociedad "CAVES S.A E.M.A SUCURSAL COLOMBIA" existió un contrato de trabajo.

2.5.1.2 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.

2.5.1.3 Como consecuencia de la anterior declaración y como petición principal

- ✓ Reintegrar a mi mandante al cargo que venía desempeñando u otro de superior jerarquía.
- ✓ Al pago de salarios mensuales dejados de percibir desde la fecha del despido injusto (31 de enero de 2015) hasta la fecha de reintegro.
- ✓ Al pago de las Cesantías, intereses a las cesantías, primas de Servicios, vacaciones, aportes en seguridad social integral en pensiones, riesgos profesionales, aportes en salud desde la fecha del despido injusto 31 de enero de 2015 hasta la fecha de su reintegro.

2.5.2 SUBSIDIARIAS

2.5.2.1 Condenar a la "CAVES S.A E.M.A SUCURSAL COLOMBIA"

- ✓ Indemnización por despido injusto
- ✓ Al pago de la indemnización sancionatoria de los 180 días previstos en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997.
- ✓ Al pago de la reliquidación de salarios convencionales dejados de cancelar, correspondiente al periodo laborado del 1° de julio de 2011 al 31 de enero de 2015.
- ✓ Al pago de la reliquidación de las Cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones, pensión, bonificación por firma, bonos navideños, vales de canasta mensual, correspondiente al reajuste convencional del 1° de julio de 2011 al 31 de enero de 2015.
- ✓ Indemnización moratoria.
- ✓ Indexación de las sumas adeudadas.
- ✓ Condenas extra y ultrapetita.

2.6 CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

2.6.1 CAVES SA. EMA SUCURSAL COLOMBIAS.A. contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones. Agregó que la demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada como quiera que para la terminación del contrato de trabajo no acreditó haber notificado a la empresa que contaba con una pérdida de capacidad laboral superior al 15%. La finalización del contrato de trabajo de la demandante se dio por una causal objetiva de terminación, consistente en la culminación de la obra o labor contratada, lo que en suma implica que no se trata de un trato discriminatorio y en consecuencia no le resultaba aplicable el fuero de estabilidad laboral reforzado de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1967, por

no existir un nexo causal entre la decisión de desvincular al trabajador y su condición médica.

Con todo, aún si se despacharan de plano los argumentos atrás mencionados es evidente que la terminación del contrato fue legítima pues el Ministerio de Trabajo autorizó el despido de la demandante, precisamente, porque corroboró que no se trataba de una medida discriminatoria, sino que operaba por virtud de la culminación de la obra o labor para la cual fue contratada la demandante.

Ahora, en tratándose de beneficios convencionales resulta imperioso tener en cuenta que dentro de mi representada existieron 2 Convenciones de Trabajo: La primera, con una vigencia de 19 meses contados del 1 ° de julio de 2011 al 31 de enero de 2013. La segunda, con una vigencia del 1 ° de febrero de 2013 al 31 de enero Ambas con -beneficios convencionales totalmente distintos, por lo que todos los beneficios convencionales aquí reclamados no estaban si quiera causados para las fechas aquí reclamadas por la demandante. A quien, le corresponde adicionalmente acreditar que es beneficiaria de las Convenciones Colectivas en comento y que cumple con los requisitos convencionales exigidos para acceder a los mismos.

Propuso excepciones de fondo las que denominó:

1. Inexistencia de la obligación.
2. Cobro de lo no debido.
3. Buena fe.
4. Prescripción.
5. Demas excepciones que se prueben en el proceso

2.7 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

2.7.1 El Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná- Cesar, con decisión del 31 de marzo de 2017, declaró la existencia del contrato de trabajo entre el actor 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 a excepción de la de prescripción, la cual declaró no probada

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

Que se acreditó que la demandante prestó sus servicios a la demandada Compañía Andina de Alimentos Vinos Espiritosos Caves S.A. EMA Sucursal Colombia a través de un contrato por obra o labor contratada.

Señala que el problema jurídico a resolver es si hay lugar a la declaratoria de nulidad de los efectos jurídicos de la terminación unilateral del contrato de trabajo de la señora LOPEZ BERNAL, realizada por la empresa CAVES por no haber solicitado autorización ante Ministerio de Trabajo y si como consecuencia de ello CAVES debe reintegrar a la demandante al cargo que venia desempeñando o a uno de mejor categoría con el consecuente pago de salarios y demás prestaciones, desde la fecha del despido hasta el reintegro. De igual forma si tiene derecho al pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 o si por el

contrario procede la indemnización por despido injusto y si tiene derecho a los beneficios convencionales contenidos en la convención colectiva suscrita entre la demandada y el Sindicato SINAITRINAL

Agregó que se encuentra plenamente probado que la demandante padeció quebrantos de salud de acuerdo a las documentales obrantes al plenario que contienen diagnóstico de síndrome del túnel del Carpio bilateral moderado de origen profesional de la ARL MAPFRE, de igual forma se indicó en la calificación realizada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, quien dio como fecha de estructuración el 9 de mayo de 2012 y una pérdida de capacidad laboral del 17.63%, sin embargo la ARL MAPFRE no impartió restricciones ni reubicación del puesto de trabajo, solo realizó recomendaciones generales, por tal razón no se puede inferir que la demandada se encontrara en situación de discapacidad o incapacidad, ni que por esa razón se considere que la empresa dio el preaviso de terminación de su contrato, aunado a lo anterior, a la fecha del preaviso de la terminación la demandante no se encontraba incapacitada.

De igual forma de acuerdo a lo manifestado por la actora, la empresa le canceló los salarios.

Cita sentencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral del 16 de marzo de 2010, MP Gustavo José Gnneco Mendoza en radicado 36115, 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: a) Limitación moderada que corresponde a la pérdida de capacidad entre el 15 y el 25%; b) Limitación severa que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de capacidad laboral; c) con una limitación profunda cuando el grado de minusvalía supere el 50%, que el empleador conozca el estado de salud y que termine la relación laboral por razón de la limitación física y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Indica que para la fecha de terminación del contrato la demandante esto es el 31 de enero de 2015, no se encontraba bajo los amparos de la citada Ley y contaba con una pérdida de capacidad del 17%, teniendo que dicho porcentaje esta dentro de la limitación moderada, por lo cual no es objeto de protección de la referida Ley. Aunado a ello la empresa demandada cumplió con el postulado de solicitar ante el Ministerio de trabajo para finalizar el contrato de trabajo de la demandante (fls.112-118 y 159 - 164). Siendo autorizado el despido por el Ministerio de Trabajo de la Oficina de Chiriguaná- Cesar y confirmado por la Coordinadora del Grupo de atención al ciudadano de la Dirección Territorial del Cesar, mediante las resoluciones Nos 011 del 22 de octubre de 2014 y 050 del 12 de febrero de 2015 (f.180). Así pues, la solicitud de declaratoria de nulidad de la terminación del contrato de trabajo de la demandante OLGA LOPEZ, no están llamadas a prosperar, por tanto, la misma suerte corre el consecuencial reintegro y el pago de emolumentos dejados de cancelar.

Respecto a la indemnización por despido injusto, considera que la demanda no despidió sin justa causa a la demandante, dado a que se tiene demostrado que su contrato de trabajo estaba supeditado a la oferta mercantil suscrita entre la empresa CAVES y DRUMMON, por tanto, el contrato era por obra o labor de acuerdo a la modificación del contrato realizada el 11 de diciembre 2011 (fl.25).

Se indica que la terminación del contrato termina por la expiración del plazo fijo pactado forma legal de la terminación de los contratos de acuerdo al artículo 61 del

C.S.T., por tanto, está demostrado que la terminación del contrato de trabajo de la demandante, no se debió a un trato discriminatorio por parte de la demandada, si no por una causal legal de las terminaciones de los contratos de trabajo; entonces la indemnización por despido injusto no está llamada a prosperar.

En cuanto a la reliquidación de las prestaciones sociales extralegales, pensión, bonificación, bono navideño y vales de canasta mensual de acuerdo a la convención colectiva de trabajo del 1 de julio de 2011 al 31 de enero de 2015 suscrita entre de la demandada y SINALTRAINAL, indica que de acuerdo al artículo 70 del C.S.T. establece sobre la aplicación de las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato. Agrega que dicha aplicación no opera de pleno derecho para los trabajadores no sindicalizados, sino que requiere su adhesión expresa o tácita, esto su adhesión debe ser solicitada personalmente al sindicato o que el mismo tenga a mas de la tercera parte de sus trabajadores afiliados al mismo. En el presente asunto no existe prueba que determine el numero de trabajadores que agrupa la organización sindical a fin de establecer si se trata de un sindicato mayoritario o minoritario, para determinar si la demandante es beneficiaria o no de la convención. Aunado a ello a folios 334, obra la renuncia expresa de la demandante a los beneficios de la convención colectiva entre la demandada y SINALTRINAL, solicitando no realizar descuento en beneficio de esa organización, por tano no se le puede aplicar a la demandante los beneficios de la convención solicitados por la demandante. Por tanto, declara probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe y no probada la excepción de prescripción teniendo en cuenta que la relación termino el 31 de enero de 2015 y la demanda presentada el 8 de marzo de 2016 por lo que no habían transcurridos los tres años exigidos por la Ley.

2.8 RECURSOS DE APELACIÓN.

2.8.1 EL DEMANDANTE

No se encuentra conforme con la sentencia en los siguientes puntos:

- a. Que la demandante si se encontraba protegida por estabilidad ocupacional laboral reforzada por su condición de salud de acuerdo al dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez con una pérdida de capacidad laboral del 17.63% con fecha de estructuración 9-05-2012 y fue despedida sin autorización del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta que al momento del despido el acto administrativo que autorizaba la terminación del contrato de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo, no se encontraba en firme.
- b. En ningún momento la demandada especifica para que contrato o obra ha sido contratada la señora OLGA REGINA LOPEZ, dejando supeditada la condición de que esta directamente contratada sin la sujeción a una obra.
- c. Quedó demostrado que la demandante si fue despedida por su condición de salud o minusvalía y si no media la autorización del ministerio se entiende de

acuerdo a lineamiento de la Corte Constitucional que la terminación del contrato fue unilateral.

- d. Con la negación al reintegro por cuanto suspendió el contrato de trabajo sin autorización del Ministerio de Trabajo.
- e. Es errado negar los derechos convencionales se le deben hacer efectivos a la demandante, por cuanto de manera quincenal la demandada le hacia los descuentos.
- f. Indemnización moratoria por no acreditarse que el contrato era de obra o labor

2.9 ALEGATOS DE CONCLUSION.

2.9.1 Mediante auto de fecha 6 de agosto de 2021 notificado por estado 117 del 9 de agosto de 2021, se corrió traslado para alegar en conclusión y de acuerdo a la constancia secretarial del 23 de agosto de 2021 la parte recurrente presentó alegatos así:

2.9.1.1 LA DEMANDANTE COMO PARTE RECURRENTE.:

Indicó que la demandada Caves S.A E. M. A Sucursal Colombia el día (31) de enero del 2015, decidió dar por terminado la relación laboral de la señora OLGA REGINA LÓPEZ BERNAL, como consecuencia de su discapacidad, desconociendo la obligación constitucional de protección especial por su condición física, al ser despedida sin la autorización del Ministerio de Trabajo, como lo estableció la Sentencia C-531 de 2000, Magistrado Ponente: Dr. ALVARO TAFUR GALVIS.

Adujo que el inspector de Trabajo y Seguridad Social del Municipio de Chiriguana - Cesar mediante Resolución No. 011 del 22 de octubre de 2014, resolvió autorizar a Caves S.A E.M. A. Sucursal Colombia la terminación del contrato de trabajo de la señora Oiga Regina López Bernal, contra la cual se interpuso recurso de apelación, sin embargo, la Compañía Caves S.A E. M. A Sucursal Colombia" procedió a dar por terminada la relación laboral con mi mandante sin la autorización previa del Ministerio De Trabajo, puesto que el recurso de apelación, no se había resuelto de fondo. El Trámite del recurso interpuesto fue en efecto suspensivo, conforme lo establecido en el artículo 79 de la ley 1437 del 2011, C. P. A.C.A., es decir, que el proceso se suspende y la resolución no puede ser ejecutada hasta tanto haya un pronunciamiento definitivo del de apelación.

La firmeza de un acto administrativo es un aspecto fundamental para que las autoridades administrativas puedan ejecutar materialmente los recursos, tal y como lo establece el artículo 87 numerales 1 y 2 de la ley 1437 del 2011, C. P. A.C.A.

Recalca que quedó demostrado que la CAVES S.A E. M. A SUCURSAL COLOMBIA terminó la relación laboral de la señora OLGA REGINA LÓPEZ BERNAL sin el lleno de los requisitos legales y vulnerando los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada. Por lo que solicita se reforme el fallo promovido en el JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE CHIRIGUANÁ y se condene a cada una de las pretensiones o en su defecto a las pretensiones subsidiarias.

2.9.2 Mediante auto de fecha 6 de agosto de 2021 notificado por estado 117 del 9 de agosto de 2021, se corrió traslado para alegar en conclusión y de acuerdo a la constancia secretarial del 23 de agosto de 2021 la parte recurrente presentó alegatos así:

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

Manifestó que la demandante suscribió un contrato de obra o labor determinada con la demandada que estaba sujeto a la vigencia de la Oferta Mercantil con Drummond para brindar el servicio de alimentación y atención de servicios generales al personal del rol mensual de dicha empresa. El último cargo de la demandante fue el de Camarera para ese contrato. Que una vez la empresa tuvo conocimiento de la finalización del contrato con Drummond para el personal de rol mensual incluyendo a la demandante, no tuvo otra alternativa que dejar en suspenso la terminación del contrato a partir del 31 de enero de 2013 mientras el Ministerio autorizaba la terminación en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Indicó que cuando la empresa contó con la autorización por parte de esa entidad para finalizar el contrato de la actora, procedió a su desvinculación con ocasión de la Resolución de autorización No. 011 del 2014 confirmada a través de Resolución No. 050 del 2015.

Resalta el hecho de que la oferta mercantil con Drummond terminó, tal como se encuentra probado en el expediente, razón por la cual, la terminación del contrato de trabajo por obra que tenía la actora con CAVES, se concretó en una razón objetiva y no en razón a un presunto estado de salud de la demandante.

Señala que en lo que respecta a la aplicación de los beneficios que reclamó la demandante el A Quo pudo verificar que esta última no le aplican los beneficios de ninguna de las 2 Convenciones Colectivas del Trabajo que hubo en el tiempo transcurrido entre 2011 hasta 2015. Esto en la medida que, la parte demandante nunca aportó elementos probatorios a partir de los cuales se pudiera establecer si Sinaltrainal era un sindicato minoritario o mayoritario, a partir del cual se pudiera aplicar lo señalado en el artículo 471 del C.S.T. sobre la extensión de las Convención Colectiva de Trabajo a terceros. Por el contrario, se logró demostrar que la misma trabajadora en su momento mediante comunicación del 10 de enero de 2011 informó de manera expresa que renunciaba a los beneficios convencionales y no autorizaba que se realizarán los descuentos a favor de la mencionada organización sindical.

Arguye que existe suficiente evidencia para confirmar el fallo absolutorio que fue proferido en primera instancia, pues se encuentran plenamente probadas las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe, ya que se realizó la terminación del contrato de obra labor de la señora OLGA REGINA LÓPEZ BERNAL, sin que esta se encontrara incapacitada, discapacitada o en curso de algún proceso de rehabilitación, pues, la notificación de las recomendaciones permanentes por parte de la ARL MAFRE se realizaron de manera posterior al preaviso de la terminación del contrato de trabajo e incluso se contó con la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

3 CONSIDERACIONES

Encontrándose reunidos los presupuestos para resolver de fondo la apelación interpuesta por la apoderada judicial de la parte demandada, esta Corporación es competente para conocer de la misma, que se restringe al marco trazado por la censura de conformidad al artículo 66 A del CPL y de la SS (principio de consonancia)

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.

La señalada conforme al Artículo 15 Literal B Numeral 1 del CPT y SS

3.2 PROBLEMA JURÍDICO

Ante la aceptación de la relación laboral, 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 acreditó que la demandante prestó sus servicios a la demandada a través de un contrato por obra o labor contratada y en razón de ello se terminó su relación laboral con la demandada CAVES?

¿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 acreedora la señora OLGA REGINA LOPEZ de la indemnización contemplada Ley 361 de 1997 en su artículo 26? ¿Hay lugar al reintegro?

¿Es acreedora a los beneficios convencionales?

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 1.º 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 su despido se realizó sin justa causa con ocasión a su estado de salud, sin que mediara autorización por parte del Ministerio de Trabajo, por tanto, se hace acreedora al reintegro a su trabajo o a uno de mejor categoría, la sanción contenida en el artículo 26 de la Ley 367 de 1997, al pago de los derechos convencionales por cuanto se hacían los descuentos y al pago de la indemnización moratoria por no acreditarse que el contrato era de obra o labor.

En contraprestación de lo indicado por el demandante, se opuso a las pretensiones. Agregando que la demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada. Que la terminación el contrato se dio por una causa objetiva de terminación consistente en

la culminación de la obra contratada y no a un trato discriminatorio por que lo que no se hace acreedora a la sanción deprecada, aunado a ello el Ministerio autorizó el despido. Respecto de los beneficios convencionales, correspondía a la parte demandante acreditar que es beneficiaria de las Convenciones Colectivas.

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, al igual que sufría quebrantos de salud con una pérdida de capacidad laboral del 17.63% de acuerdo al dictamen de la Junta Regional de Invalidez, sin embargo, al momento del preaviso la demandante no se encontraba incapacitada, solo con recomendaciones de la ARL MAPRE. Agregó que la demanda cumplió con el postulado de solicitar ante el Ministerio de Trabajo la autorización para el despido. Que no se acreditó el despido sin justa causa a la demandante, dado a que se tiene demostrado que su contrato de trabajo estaba supeditado a la oferta mercantil suscrita entre la empresa CAVES y DRUMMON, por tanto, el contrato era por obra o labor de acuerdo a la modificación del contrato realizada el 11 de diciembre 2011. Respecto de los beneficios convencionales, se acreditó que de manera expresa la demandante renunció a dichos beneficios, declarando probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe.

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

¿Se acreditó que la demandante prestó sus servicios a la demandada a través de un contrato por obra o labor contratada?

Señala la demandante, que en ningún momento la demandada específica para que contrato u obra ha sido contratada la señora OLGA REGINA LOPEZ, dejando supeditada la condición de que esta directamente contratada sin la sujeción a una obra, sin embargo verificados los hechos de la demanda, para ser más exactos el hecho No. 3, la misma demandante indica que el contrato de trabajo fue modificado por CAVES en el mes de diciembre de 2011, documento que fue suscrito por ambas partes y el cual no fue objeto de negación por la parte demandada al momento de contestar.

De igual forma a folio 25 del expediente, obra documento denominado otro si modificatorio, mediante el cual se modificó que el contrato inicial suscrito entre las partes, indicándose que el contrato de trabajo ya no sería a término fijo, sino que tendría la vigencia de la duración de la oferta mercantil o el contrato firmado entre la empresa CAVES S.A Sucursal Colombia y DRUMMOND. Por lo expuesto, sin mayores elucubraciones, se puede advertir, que se encuentra acreditado en el plenario, tal como lo señaló la iudex a-quo, que la forma de contratación de la actora es de obra o labor contratada, por lo que no es de recibo la manifestación aducida por la demanda a través de su apoderada en su recurso de apelación.

Como segundo problema jurídico, se tiene el siguiente:

¿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?

La parte demandante, indica, que fue despedida por su condición de discapacidad y sin mediar la autorización del Ministerio de Trabajo.

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, la Sala considera, 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 demandante sufrió alguna pérdida de capacidad laboral o limitación, y que como consecuencia de ello su empleadora terminó el contrato de trabajo, sin la autorización de la autoridad competente.

Se allegó al plenario lo siguiente:

- ✓ Dictamen 3034 del 9 de octubre de 2012, de la Junta Regional de calificación de Invalidez del Cesar, realizado a la señora OLGA REGINA LOPEZ BERNAL, en el cual se otorga una perdida de capacidad del 17.63%, por diagnostico de Síndrome del túnel del carpo moderado y fecha de estructuración del 9 de mayo de 2012. (fls.54-58)
- ✓ Solicitud de autorización para finalizar el contrato de trabajo de la señora Olga Lopez Bernal ante el Ministerio de Trabajo Dirección Territorial de Valledupar bajo radicación 004045 del 30 de diciembre de 2013. (fls.159-164)
- ✓ Resolución No. 011 del 22 de octubre de 2014, por medio de la cual el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Chiriguaná autoriza a la demanda de terminación del contrato con la señora Olga Lopez. (fls.169-171), la cual fue recurrida por la apoderada de la demandante. (fls174-175)
- ✓ Resolución 050 del 12 de febrero de 2015, por medio de la cual la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Cesar confirma al Resolución 011 del 22 de octubre de 2014. (fl. 178-180)

Dentro del material probatorio aportado al dossier, se tiene que efectivamente reposa el dictamen que indica que la actora tiene una pérdida de capacidad del 17.63%, sin embargo, también se encuentra en el plenario la autorización del Ministerio en primera y segunda instancia, si bien es cierto que el empleador notificó a la demandante de la terminación del contrato, también es cierto que la resolución de segunda instancia fue confirmada en su totalidad, cumpliendo el empleador con la carga de pedir la autorización de la entidad competente. Aunado a ello y no menos importante, es que la causal de terminación del contrato no fue otra que la terminación de la oferta mercantil que existía entre la empresa CAVES y la empresa DRUMMON finalizó y tampoco está llamado el empleador a ir más allá.

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 d), del mencionado articulado que, ***es una causal legal de terminación la terminación de la obra o labor contratada***, lo cual fue téngase en cuenta que dentro de un proceso lo que se busca es la realidad de los hechos.

Para esta colegiatura no se encuentra acreditado en el presente asunto, que la actora haya sido despedida por su pérdida de capacidad laboral o por poseer limitación alguna, no existe prueba alguna, que vaya en dicha dirección, por el contrario, lo que si le logro acreditar sin refutación es que la oferta mercantil entre la empresa demandada y la empresa DRUMMON, culminó.

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 LOPEZ, 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 al reintegro objeto de pretensión en el presente asunto. De acuerdo a lo anterior, se hace inane resolver los demás problemas jurídicos planteados dentro del caso de marras.

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 Chiriguana.

5. 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 8 de agosto de 2017 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