

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

**REFERENCIA: APELACIÓN DE SENTENCIA PROFERIDA EN PROCESO ORDINARIO
LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE MARÍA DEL PILAR RIASCOS LÓPEZ
CONTRA STF GROUP S.A. y ADECCO COLOMBIA S.A.
Radicación: 76-001-31-05-010-2017-00104-01**

A los treinta (30) días del mes de mayo del año dos mil veintitrés (2023), se congrega la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el fin de dictar sentencia escrita; en atención a Descongestión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali; en la que se resuelve el recurso de apelación que obra frente a sentencia absolutoria No. 305 del 25 de septiembre de 2020, en conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

**SENTENCIA No. 057
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 019**

I. ANTECEDENTES

Demanda y respuesta

La señora MARÍA DEL PILAR RIASCOS LÓPEZ, a través de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral de primera instancia frente a STF GROUP S.A y ADECCO COLOMBIA S.A., para que se declare un contrato de trabajo por obra o labor, con inicio el 17 de diciembre de 2015, y culminación el 30 de abril del

2016; que la mencionada relación laboral terminó de manera unilateral y sin justa causa por sus empleadores estando la demandante enferma y con pérdida de la capacidad laboral del 40.42% en tratamiento médico, violando el principio constitucional de estabilidad laboral reforzada; en consecuencia se condene a la empleadora a pagar a favor de la accionante el equivalente a 180 días de salario por la terminación unilateral, de trabajador amparado bajo el principio de estabilidad laboral reforzada, sin mediar autorización del Ministerio de Protección Social, como lo dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y decidió la terminación unilateral de la trabajadora bajo el derecho fundamental de estabilidad reforzada, por lo que el aludido despido injustificado es ineficaz; entendiéndose que el contrato de trabajo no se ha terminado entre las partes; se condene a las empleadoras que reconozcan y paguen a la demandante las cesantías correspondientes al periodo comprendido desde el 30 de abril del 2016 hasta la fecha del reintegro; los intereses a las cesantías comprendidos desde el 30 de abril del 2016 hasta la fecha del reintegro; vacaciones proporcionales causadas desde el 30 de abril del 2016 hasta el reintegro; primas de servicios proporcionales causadas desde el 30 de abril del 2016 hasta el reintegro; reconocer y afiliar al sistema de seguridad social en salud a la actora desde el 30 de abril del 2016 en calidad de trabajadora de ADECCO COLOMBIA S.A. y STF GROUP S.A.; reconocer y afiliar al sistema de seguridad social en pensión a la actora desde el 30 de abril del 2016 en calidad de trabajadora de ADECCO COLOMBIA S.A. y STF GROUP S.A.; además, se condene a las demandadas a pagar a la demandante todo derecho prestacional o salarial que llegare a probarse en el decurso procesal, en base a las facultades extra o

ultra petita y se condene a las sociedades demandadas a pagar las costas y agencia en derecho del proceso.

En estribo a las pretensiones, la apoderada judicial de la parte demandante narró los siguientes hechos:

PRIMERO: La demandante, **MARIA DEL PILAR RIASCOS LOPEZ**, fue diagnosticada por los médicos tratantes, adscritos a la E.P.S. SURA S.A., de padecer "fibromialgia, trastorno de ansiedad, lumbago, síndrome de colon irritable, síndrome de túnel carpiano, gastritis crónica". Estas enfermedades le causan fuertes dolores, a tal punto que pierde de manera constante el equilibrio y la memoria a causa de los medicamentos que le formula la fisiatra.

SEGUNDO: La demandante MARIA DEL PILAR RIASCOS LOPEZ fue examinada nuevamente por la medico Dayra Yolima Erazo Ordoñez, el pasado dos (2) de marzo de 2016, quien le diagnosticó lo siguiente:

"FIBROMIALGIA DE DIFICIL MANEJO TTO: PREGABALINA 150 CADA OCHO HORAS EA: CONTINUA CON DOLOR DE LAS CADERAS YA AHORA BILATERAL. ANTES ERA SOLO IZQ. ADEMAS INESTABILIDAD DEL EQUILIBRIO, TUVO EPISODIO DE DIARREA MUY SEVERA HACE UNA SEMANA, Y CONTINUA CON DOLOR EN EL ABDOMEN POR LA MISMA INFLAMACION. PLAN 1-DIETA ESTRUCTA 2-HERBOLOGIA PARA EL COLON

3-PREGABALINA DE 150 MG CADA 8 HORAS 4-CONTROL 3 MESES 5-TERAPIA NEURAL HOY.

TERCERO: El pasado 2 de junio de 2016, nuevamente la médico especialista, Dra. Dayra Yolima Erazo Ordoñez, emitió el "Concepto Medico de Rehabilitación", de la demandante María del Pilar Riascos López, en el cual se determinó , lo siguiente:

"Diagnósticos: 1. Fibromialgia. 2. Trastorno de ansiedad y depresión. 3. S.T.C. Síndrome del túnel carpiano. 4. DMII. Diabetes Mellitus. 5. SD Colon Irritable. 6. Lumbalgia secundaria.

Otros Pronunciamentos: Estrés laboral y familiar por pérdida de memoria y fuerza, por duelo reciente de sus hermanas. (Hace dos meses).

Estado Actual: Muy algica y limitación funcional.

Posible Recuperación: Pobre.

Pronostico a corto y mediano plazo: Desfavorable.

CUARTO: La demandante, María del Pilar Riascos López inició relación laboral con la entidad demandada ADECCO COLOMBIA S.A., bajo la modalidad de "contrato individual de trabajo por obra o labor", el pasado diecisiete (17) de diciembre de 2015, ocupando el cargo de AUDITORA, prestando sus servicios a la empresa demandada STF GROUP S.A.

QUINTO: Las empresas demandadas ADECCO COLOMBIA S.A., y STF GROUP S.A., el pasado 30 de abril de 2016, decidieron unilateralmente terminar la vinculación laboral con la demandante MARIA DEL PILAR RIASCOS, argumentando la terminación de la obra o labor contratada, a pesar del deteriorado estado de salud de la demandante.

SEXTO: La demandante, MARIA DEL PILAR RIASCOS LOPEZ, debido a disminuido estado de salud, a través de la EPS SURA S.A., solicitó la Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral, la cual fue realizada por el grupo medico laboral de la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones, el cual determinó mediante dictamen No. 2016159586KK del 18 de junio de 2016, que la Pérdida de Capacidad Laboral de la demandante era del 30.69%, por enfermedad y riesgo de origen común, con fecha de estructuración miércoles 02 de marzo de 2016, fecha para la cual se encontraba vigente la relación laboral con las empresas demandadas.

SEPTIMO: Luego, la demandante María del Pilar Riascos, inconforme con el dictamen No. 2016159586KK emitido por Colpensiones, elevó recurso de apelación, el cual fue resuelto por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle de Cauca, a través del dictamen No. 31894563-4480 del 28 de septiembre de 2016, el cual determinó que la Pérdida de Capacidad Laboral de la demandante MARIA DEL PILAR RIASCOS LOPEZ era del 40,42%, por enfermedad y riesgo de origen común, con fecha de estructuración miércoles 02 de marzo de 2016.

SEPTIMO: La demandante, MARIA DEL PILAR RIASCOS en la actualidad no cuenta con los recursos económicos para su sustento económico y el de su familia, pues ello dependía de su trabajo en las entidades demandadas.

OCTAVO: En la actualidad la demandante MARIA DEL PILAR RIASCOS LOPEZ, no ha podido vincularse nuevamente al mercado laboral, por el deteriorado estado de salud que padece, el cual le ha disminuido su capacidad laboral.

La demanda fue admitida en auto No. 0863 del 5 de mayo de 2017 y se ordenó la notificación de la decisión a las partes.

En respuesta a la demanda, la apoderada de STF GROUP S.A., se opuso a las pretensiones y formuló como mecanismo de defensa las excepciones de mérito de carencia de acción o derecho para

demandar, inexistencia de la obligación, petición de lo debido y pago.

Por su parte, la apoderada de ADECCO COLOMBIA S.A., en respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones y formuló como mecanismo de defensa las excepciones de mérito de buena fe, compensación y pago, la innominada, y la genérica.

Mediante providencia No. 2168 del 2 de noviembre de 2017, se tuvo por contestada la demanda por parte de las sociedades demandadas y se señaló fecha de audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Sentencia de primera instancia

Llegados el día y hora propuestos por el juzgado, se realizaron las pruebas documentales, los interrogatorios a la demandante, y a los representantes legales de las sociedades convocadas a juicio, documentos y testimonios.

En la misma audiencia, el Juzgado dictó la sentencia No. 0305 de fecha 25 de septiembre de 2020 en la que resolvió:

«Primero: Absolver a la empresa ADECCO COLOMBIA S.A y SFT GROUP S.A de los cargos formulados en su contra por la demandante.

Segundo: Condenar en costas a la parte demandante las que se deben liquidar por Secretaría debiéndose incluir la suma de \$200.000 por concepto de agencias en derecho en favor de las demandadas, \$100.000 a favor de cada una de ellas, y a cargo de la parte demandante.

Tercero: Si esta decisión no fuere apelada remítase en consulta al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali Sala Laboral por ser totalmente adversa a las pretensiones de la trabajadora.».

Recurso de Apelación

Seguidamente el apoderado de la demandante interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia dictada, el cual fue concedido en el efecto suspensivo, y que es del siguiente tenor:

«Comparto en algunas precisiones que usted ha hecho, respecto de que no hay discusión de la estabilidad laboral de la trabajadora incluso tiene una pérdida de capacidad laboral severa, no leve ni moderada sino severa, es mayor del 25% de lo que ha expuesto la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, no está en discusión esa situación, pues el dictamen así mismo lo ratifica, de la Junta Regional de Calificación. Ese mismo dictamen señala que a la señora el 2 de marzo del 2016 se le estructuró su patología o sus diferentes patologías que presentaba colon irritable, fibromialgia, síndrome del túnel carpiano y que esa situación se demuestra que efectivamente a la señora se le dificultaba desarrollar sus funciones en condiciones regulares. Parto de esta premisa porque la ley precisamente y conforme lo expuse en los alegatos que se presume que la terminación fue en razón a su estado de salud, si el trabajador logra acreditar esa condición, aquí se ha acreditado con el dictamen de pérdida de la capacidad laboral y tiene la posibilidad el empleador, de desvirtuar esa presunción acreditando sin lugar a dudas, al juez, que esa obra ha finalizado; aquí no puede reinar una obra o una labor ambigua en que ni siquiera el trabajador sepa cuando inicia y cuando finaliza una obra, cuando inicia y cuando finaliza su cargo de auditor, no puede haber una ambigüedad en este sentido; si estamos hablando de temporadas debiera expresarse que es por la etapa decembrina, diciembre, enero, que él sepa hasta donde va, porque esta causal objetiva de finalización de la obra no puede estar sujeta a la voluntad de las partes, el contrato de obra debe estar sujeto a la realización objetiva de una labor desarrollada, es decir, si van a pintar esa pared de allí, esa voluntad no depende del trabajador o no depende del empleador, depende de que efectivamente esa pared quede pintada. En este caso de la señora MARIA DEL PILAR RIASCOS la labor de auditor queda totalmente sujeta a la voluntad de las partes, totalmente sujeta a la disposición y voluntad de una empresa usuaria, de considerar ella en cualquier momento que la obra ha finalizado. Yo creo que esto es una tergiversación del contrato de obra en contra de los trabajadores en misión, no saben cuándo van a terminar, saben cuándo empiezan pero no saben cuándo van a terminar, y queda sujeto a una decisión de una de las partes, más allá que cuando en la oferta comercial así mismo se expresa que la empresa usuaria le informa a la empresa de servicios temporales, mediante algún medio,

por escrito dice la oferta comercial, pero acá no hay un correo electrónico que ni siquiera diga esa expresión, así está en la prueba documental en la certificación que pese a que hicieron una revisión de los correos electrónicos no encontraron esa manifestación y aún así, si la hubieran encontrado en la misma oferta comercial dice que se debe justificar esa terminación de la obra, para que la empresa de servicios temporales pueda terminar eso, tampoco la hay. Traigo a razón de esto por la sencilla razón que se presume que la finalización del contrato fue en su condición de salud, si el empleador no logra justificar su causal objetiva; aquí no se ha justificado una causal objetiva, aquí se ha mencionado una causal, se ha usado de manera conveniente una causal que no se ha acreditado, no ha logrado demostrar ante el juez ordinario, como es usted su señor, que efectivamente esa relación fue una causal suficiente para que el trabajador pudiera aceptar esa terminación y fue una causal para que la empresa de servicios temporales diera esa manifestación; estamos hablando de un cargo de una auditora, pero no sabemos auditora de qué?, aquí realmente se está confundiendo la labor con el cargo y eso no puede ser así. En este orden de ideas si bien no se logra justificar esa causal objetiva, se presume que la terminación fue producto de su condición de salud, de una persona, de un trabajador que se logra demostrar que tiene limitación severa, estamos hablando de una limitación superior al 25% que concretamente la señora MARIA DEL PILAR RIASCOS tiene el 40,42% de pérdida de capacidad laboral, evidentemente en el mercado laboral no va a encontrar quien la reciba a sus cincuenta y pico de años, y estamos hablando que efectivamente ella es merecedora de una estabilidad laboral reforzada fundada en los principios de la Constitución Política; ella arranca un proceso de calificación un proceso de denominación de origen, y la fecha de estructuración es el 2 de marzo, si bien el 2 de marzo arranca un proceso, tanto las EPS'S como las entidades, notifican a los empleadores, notifican a las entidades de la seguridad social que arrancó un proceso calificación o arrancó un proceso de combinación de origen, y tenían pleno conocimiento de que la señora empezó un proceso, creo que sí hay conocimiento por parte de ellos, creo que si hay conocimiento de la estructuración de su fecha de su diagnóstico, y creo que conforme a la oferta mercantil no solamente es responsable la empresa de servicios temporales, sino la empresa usuaria, toda vez que en la misma oferta mercantil ellos exponen en la cláusula décimo segunda que cuando se prescinda de trabajadores en condición de discapacidad no responde por indemnizaciones, siendo ellos que deben también cancelar por los dineros que se desprendan de lo contenido de esa cláusula; entonces, nos solamente es responsable la empresa de servicios temporales sino que es extensiva a la empresa usuaria conforme las mismas reglas de juego que no pudieron acreditar ante usted señor juez, que efectivamente esa obra de auditor finalizó: en ese sentido ruego a los Señores Magistrados que se revise y en su defecto se revoque de manera íntegra la sentencia aquí proferida y en consecuencia dé cabida, de

vía libre a las pretensiones formuladas en la demanda en el reintegro laboral y pago de salarios e indemnización, por cuanto no se logra aquí demostrar que efectivamente la finalización del contrato fue por una causal objetiva en una persona que acreditó, estar en unas condiciones difíciles, disminuida física y mentalmente para poder otorgar su derecho. En este orden de ideas señor juez reciba mi recurso de apelación a la sentencia para que surta su trámite ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali.».

Alegaciones de segunda instancia

Ejecutoriado el auto que avocó el conocimiento del asunto, se corrió traslado a las partes en los términos reglados por el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022.

Fue así como la promotora de la acción allegó sus alegatos a través de su apoderado en los siguientes términos:

Tal como se acreditó en el proceso, y quedo consignado en la sentencia aquí impugnada, es claro, y no ofrece ninguna duda, que la demandante María del Pilar Riascos López, para el momento de su despido como trabajadora de las empresas demandadas ADECCO COLOMBIA S.A. y S.T.F. GROUP S.A., el pasado 30 de abril de 2016, padecía y un notorio, palmario, evidente, disminuido y deteriorado estado de salud, con el siguiente **Diagnostico:** 1. Fibromialgia. 2. Trastorno de ansiedad y depresión. 3. S.T.C. Síndrome del túnel carpiano. 4. DMII. Diabetes Mellitus. 5. SD Colon Irritable. 6. Lumbalgia secundaria, **Otros Pronunciamientos: Estrés laboral** y familiar por pérdida de memoria y fuerza, por duelo reciente de sus hermanas. (Hace dos meses), **Estado Actual:** Muy algica y limitación funcional, **Posible Recuperación: Pobre, Pronostico a corto y mediano plazo: Desfavorable., según concepto medico de** "Concepto Medico de Rehabilitación", emitido por la Dra. Dayra Yolima Erazo Ordoñez.

Fue evidente, inocultable, la protuberante disminución en el estado de salud de la entonces trabajadora, que se emitió dictamen a cargo del grupo medico laboral de la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones, el cual determinó mediante dictamen No. 2016159586KK del 18 de junio de 2016, que la Pérdida de Capacidad Laboral de la demandante era del **30.69%**, por enfermedad y riesgo de origen

común, **con fecha de estructuración miércoles 02 de marzo de 2016**, fecha para la cual se encontraba vigente la relación laboral con las empresas demandadas.

Luego, la demandante apeló el referido dictamen No. 2016159586KK emitido por Colpensiones, el cual fue resuelto por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle de Cauca, a través del dictamen No. 31894563-4480 del 28 de septiembre de 2016, el cual determinó que la enorme Pérdida de Capacidad Laboral de la demandante MARIA DEL PILAR RIASCOS LOPEZ **era del 40,42%, por enfermedad y riesgo de origen común, con fecha de estructuración miércoles 02 de marzo de 2016, fecha en que se insiste, esta trabajado para las empresas demandadas.**

Además de lo anterior, obra en el expediente copia del historial de incapacidades de la demandante María del Pilar Riascos López, expedidos por la EPS SURA, donde se evidencia que para los días 22 de febrero de 2016 y 14 de abril de 2016, mi procurada estaba laborando para las empresas demandadas ADECCO COLOMBIA S.A. y STF GROUP S.A., cuando su estado de salud disminuido le obligaba a solicitar incapacidades medicas laborales, además de que el fondo de pensiones Colpensiones debió haber comunicado oportunamente el trámite de valoración médica que se estaba desarrollando a su afiliada María del Pilar Riascos López, a sus empleadoras, por lo que, no es procedente aceptar el inexplicable supuesto desconocimiento, alegado por las demandadas, sobre prominente, sobresaliente estado de salud disminuido de su trabajadora, al punto de ostentar una gigantesca y grave pérdida de capacidad laboral del 40.42%, con fecha de estructuración del 2 de marzo de 2016.

Alegar el supuesto, y absurdo desconocimiento por parte de las empresas demandadas acerca del deteriorado estado de salud de la entonces trabajadora María del Pilar Riascos López, a pesar de que la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinó que para el pasado 2 de marzo de 2016, durante la ejecución del contrato de obra tenía estructurada una pérdida de capacidad laboral severa del 40.42%; deja en evidencia qué, además del enmascaramiento de una flagrante actuación discriminatoria al ordenar su despido; se denota el inexistente o ineficiente, sistema de salud ocupacional y sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, de las empresas empleadoras, al no atender oportuna y eficazmente el grave y deteriorado estado de salud de su trabajadora, aquí demandante.

APLICACIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A CONTRATOS DE OBRA

En lo que tiene que ver, con la aplicación del derecho fundamental de estabilidad laboral reforzada, cuando estamos en presencia de un contrato de obrar o labor, como es el caso que nos ocupa, ya la H. Corte

Constitucional se ha pronunciado al respecto, ordenando que tiene plena aplicación. Como ejemplo, cabe remitirnos a la sentencia T-281 de 2010, proferida dentro de Acción de Tutela con similares características, que en lo pertinente, señalo lo siguiente:

“Como se indicó en la parte considerativa de esta providencia, la protección laboral reforzada que cobija a las personas con discapacidad es aplicable a todas las modalidades de contratos de trabajo, independientemente que éste se haya convenido por un término definido o por la duración de una obra o labor contratada e implica la exigencia de autorización por parte del funcionario del trabajo previo a la terminación de la relación laboral, lo que garantiza la aplicación del conjunto de garantías ofrecidas a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad en el marco de la estabilidad reforzada.”

Teniendo claro lo anterior, cabe recordar que el contrato de obra o labor determinada debe tener claro, de forma contundente e inequívoca cual es la obra a realizar para de igual forma, tener con precisión cuando e ha culminado satisfactoriamente aquella obra o labor determinada. Pero en ningún caso, se debe usar el contrato de obra, para que de manera arbitraria, las empresas empleadoras decidan terminar la relación laboral en cualquier momento, sin demostrar la terminación de la obra, para enmascarar un despido injustificado, o como ocurre en este caso, disfrazar una despido discriminatorio a una trabajadora, con un notorio estado de salud disminuido del 40.42% desde el 2 de marzo de 2016, tal como está probado en el expediente.

Las empresas demandadas, no lograron desvirtuar la presunción del despido injusto de la demandante por su deteriorado estado de salud, al no comprobar que efectivamente la obra contratada había culminado. Solo se limitaron a afirmar que la empresa usuaria le informó la supuesta situación de finalización de la obra a la empresa temporal, sin ningún soporte probatorio.

Sobre el contrato de obra o labor determinada, se ha pronunciado reiteradamente la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, tal como en la reciente sentencia SL 4936 de 2021 radicación No. 73894 Magistrado Ponente Dr. Jorge Luis Quiroz Alemán, de la siguiente forma:

“Tal como lo dispone el artículo 45 del CST “El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”

Cuando se pacta por duración de la obra, ha reiterado esta Corporación que no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de

manera residual, que su duración es indefinida (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600-2018); es decir, en oposición a lo discutido por la censura, la naturaleza de la labor es solo uno de los criterios que permiten establecer este tipo de contratación, por duración de la obra o labor, pero no es exclusivo ni excluyente, como lo pretende hacer ver en la sustentación de los cargos, ni las funciones a desempeñar tienen la virtualidad de restarle validez al acuerdo; empero, claro está que, si el contrato se pactó por tiempo determinado, con un plazo o fecha de finalización cierta e incondicionada, mas no simplemente posible o probable, según lo dispuesto en la norma en cita, y en concordancia con lo establecido en el art. 46 ídem, será en verdad uno a término fijo. ”

En la sentencia aquí apelada, no se hace mención alguna la causa objetiva para la terminación del contrato de obra. No aparece probado idóneamente por las empresas empleadoras, la supuesta terminación de la obra. Lo anterior por la simple razón, que no existió tal terminación de obra o labor determinada.

Lo que se observa de bulto, es que las empresas demandadas, de forma conveniente decidieron terminar la relación laboral de una trabajadora, con un ostensible estado de salud deteriorado, configurándose claramente un despido discriminatorio a una trabajadora aforada con estabilidad laboral reforzada tal como lo ha señalado la Corte Constitucional en su sentencia SU 049 de 2017.

Por su parte, la sociedad demandada ADECCO COLOMBIA S.A., manifestó:

1. La sociedad ADECCO COLOMBIA S. A. no discute la existencia de un contrato de trabajo que tuvo el inicio en diciembre 17 de 2015 y terminó en abril 30 de 2016, período durante el cual le fueron cancelados sus salarios, prestaciones, aportes a la seguridad social, entre otros.

2. La empresa demandada no tuvo conocimiento de restricciones para la demandante, tampoco conoció de reestructuración por enfermedad general; cuando la demandante recibe el diagnóstico de la EPS SURA, el 2 de junio de 2016, no estaba vinculada con la sociedad que represento fecha para la cual se encontraba desvinculada laboralmente, y aunque estuvo gestionando la pensión por parte de COLPENSIONES no prosperó la petición.

3. Durante el tiempo de ejecución del contrato la demandante fue incapacitada por dos días: 22/02/2016 y un día: 14/04/2016, siendo el origen de las mismas "ENFERMEDAD GENERAL".

Las otras incapacidades que presenta la demandante corresponden a una época que se encontraba desvinculada de la sociedad que represento, y es así como en agosto 12 de 2016, la EPS SURA certifica que las mismas relacionadas desde 08/05/2000 a 14/04/2016 tienen su origen en "ENFERMEDAD GENERAL".

4. La usuaria es la que determina fecha de terminación del contrato del trabajador en misión, entonces no puede argumentarse que la terminación del contrato se hizo sin consideración a su salud, pues ninguna de las sociedades integradas a este proceso era conocedora de la situación de la demandante.

5. La terminación del contrato suscrito con la señora MARIA DEL PILAR RIASCOS LÓPEZ se hizo en forma legal, de ninguna manera puede argumentarse que ella estaba protegida por la figura de "estabilidad laboral reforzada". Se indicó anteriormente que la demandante fue atendida por su enfermedad general a través de EPS SURA, entidad que nada comunicó a su empleadora, como tampoco lo hizo la actora, guardó silencio sobre sus antecedentes.

6. Por lo tanto y al desconocer su situación de enfermedad general, ADECCO COLOMBIA S. A. no está obligada a cancelar acreencias posteriores a la terminación del contrato, comoquiera que la actora conforme a la prueba documental gestionó el reconocimiento de una pensión después de haber sido desvinculada laboralmente por parte de la sociedad demandada, y mucho menos la sociedad aquí demandada estaría obligada al pago de aportes a la seguridad social por concepto de salud y pensión; a ella se le pagaron los aportes

de ley durante todo el período que laboró como trabajadora en misión.

7. Sobre la estabilidad reforzada ha habido varios pronunciamientos y ha sido la Corte Constitucional la que enlistó reglas y parámetros para tener en cuenta al momento de despedir un colaborador con debilidad manifiesta. (Sentencia T-521, 12/13/16, SALA DE CASACIÓN LABORAL. SL14134-2015. Octubre 14 de 2015. Radicación 53083. M. P. Rigoberto Echeverri Bueno).

8. La demandante al diligenciar los formatos para su vinculación con ADECCO COLOMBIA S. A., en forma manuscrita **NEGÓ** todos los *ítems* que corresponden a la casilla de ANTECEDENTES MÉDICOS; y, le ocultó al despacho que con anterioridad a esta acción laboral había promovido acción de tutela (**Radicado 2016-00081-00**) invocando el despido injusto con ocasión o motivo del diagnóstico que por enfermedad general le había entregado el especialista. Esta acción le resultó fallida a la señora MARIA DEL PILAR RIASCOS LÓPEZ, lo mismo que la pretensión de ser pensionada mediante calificación por parte de la Junta Calificadora del Valle.

9. La demandante reclama reintegro, reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales causados a partir de abril 30 de 2016, pago de indemnización de 180 días, entre otros, pero no le informó al fallador de primera instancia que guardó silencio de su cita con fisioterapia en **marzo 2 de 2016** y que es la fecha que menciona el fondo de pensiones y la junta regional de calificación, para referirse a la pérdida de capacidad laboral.

Tampoco le informó al despacho que para el momento de terminar su contrato de trabajo conforme lo dispone la ley, **NO** tenía pendiente ningún procedimiento relacionado con su estado de salud, cirugía, terapias, entre otros.

Finalmente, la sociedad demandada STF GROUP S.A., manifestó:

PRIMERO. Tal como lo expresara en la contestación de la demanda y en mis diferentes intervenciones frente al juez A quo, la demandante mientras laboro como trabajadora en misión en la compañía que represento nunca se aquejó de ninguna dolencia, que le impidiera ejercer su labor, tanto compañeros de trabajo como jefes inmediatos, señalan, que esta se observaba sana, y con ánimo para trabajar, prueba de ello es que durante su estancia en STF GROUP S.A. solo presento dos incapacidades médicas, uno por dos días y la última por un día y este hecho fue el que motivo a mi representada, al concluir la labor de la señora RIASCOS, como trabajadora en misión a que le informara a su empleadora ADECCO DE COLOMBIA S.A., que ya no requería más de sus servicios.

SEGUNDO Si se observa detenidamente el acervo probatorio allegado al expediente por parte de la demandante, se puede concluir, que todos estos documentos se originan en fechas posteriores al día en que termina su labor la señora MARIA DEL PILAR RIASCOS, tales como el concepto médico de rehabilitación, la calificación del porcentaje de disminución de su capacidad laboral, lo que significa que esta se enfermó o manifestó su enfermedad, mucho después de haber concluido su relación laboral con las demandadas.

TERCERO : Las pruebas allegadas al proceso por la parte demandada a través de documentos y prueba testimonial, son contundentes y solo nos demuestran que hubo mala fe por parte de la demandante quien después de su vinculación laboral

1

está argumentando que estaba protegida por la figura jurídica de la Estabilidad laboral reforzada, porque si tenía algún tipo de enfermedad muy bien lo ocultó para poder acceder al trabajo y cuando finaliza la relación laboral, saca a relucir que es una persona enferma.

CUARTO Para finalizar como lo exprese en los alegatos de la primera instancia reitero que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no fue creado por el legislador con el espíritu de impedir que sean desvinculados los trabajadores en razón a su estado de salud, sino de proteger de un despido injusto a quienes se encuentren con una grave enfermedad que lo incapacita para realizar su trabajo y que lo puede conducir a que se le declare inválido.

Visto lo anterior, y al no observar causal que nulite lo actuado, se ocupará la Sala en resolver el recurso de apelación presentado por la pasiva, en conformidad con las siguientes

II. CONSIDERACIONES

A tono con lo previsto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el Tribunal se ocupará de dilucidar: **(i)** si el finiquito del nexo social que existió entre las partes efectuado el 15 de septiembre de 2017 se torna ineficaz; por no tener en cuenta el estado de debilidad manifiesta que padecía la actora; o si por el contrario, se encuentra ajustado a derecho al no tener conocimiento la empleadora del estado de salud de la actora; **(ii)** en caso de salir avante la anterior pretensión, se determinará si

procede el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir como las prestaciones sociales a que hubiese lugar; y, por último, **iii)** si quedó demostrado que el contrato terminó por finalización de la obra o labor contratada.

Antes de abordar los problemas jurídicos planteados, se advierte que en el presente litigio no está en discusión:

- El extremo inicial de la relación laboral (fl.30-01ED)
- La contratación de la demandante por obra o labor (fl.32-01ED)

Para resolver el primer interrogante atrás planteado, se tiene por averiguado que para el reintegro y la indemnización de la Ley 361 de 1997; la ley y la jurisprudencia amparan la condición de discapacidad laboral, la cual supone una incapacidad para trabajar, y en relación con el tema, la citada ley consagra la protección, los requisitos para que la misma opere, y las consecuencias de la transgresión de lo allí dispuesto.

En lo particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha precisado; respecto al despido de un trabajador con limitaciones físicas o sensoriales que afecten su salud; que las respectivas indemnizaciones proceden siempre que dichas restricciones sean severas o profundas, las cuales deben ser calificadas previamente como tales por las autoridades pertinentes, así como que no se presume que el despido se produjo en razón a la limitación física, cuando el empleador aduce una justa causa para el finiquito de la relación laboral y; por su parte la Corte Constitucional ha optado por considerar que para que haya lugar a

dichas indemnizaciones, basta con que el trabajador se encuentre incapacitado al momento del despido.

Así, esta Corporación tal como lo ha venido haciendo durante los diferentes pronunciamientos al respecto, acoge lo expuesto por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual ha enseñado en reiterada jurisprudencia referida a la aplicación de la Ley 361 de 1997, que para que la protección allí consagrada aplique, debe presentarse un estado de discapacidad moderado, severo o profundo, únicamente calificable mediante dictámenes emanados de autoridades médicas especializadas, como lo serían las Juntas de Calificación de Invalidez.

Ha dicho la Corporación Cúspide de la Justicia Ordinaria, entre otras, en sentencia radicada al número 37235 del 24 de marzo de 2010:

«Finalmente valga recordar, que esta Sala ya ha tenido oportunidad de analizar y definir el tema relacionado con la aplicación de la Ley 361 de 1997, fijando su criterio al respecto, en el sentido de que ella está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1°, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, pues la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no acredita que tenga una limitación física, requiriéndose por tanto para su comprobación de una prueba científica como sería el respectivo dictamen o calificación.»

En dicha providencia se hizo alusión a la sentencia del 25 de marzo de 2009 radicado 35606, donde se puntualizó en uno de sus apartes:

«(...)

De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.»

Y en sentencia más reciente, radicada al número 41867 del 30 de enero de 2013 la alta Corporación de la Justicia del Trabajo y de la Seguridad Social, refirió:

«La precedente orientación jurisprudencial ha sido reiterada, entre otros, en los fallos del 25 de marzo de 2009, radicación 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235 y 28 de agosto de 2012, radicación 39207. En esta última sentencia la Corte razonó:

*“En todo caso, para despejar cualquier duda que puede suscitar la precitada sentencia en cuanto al nivel de limitación requerido para el goce de la protección en cuestión, esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. **De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento.**»*

Así las cosas, el principio de estabilidad laboral, no equivale a un derecho fundamental a permanecer indefinidamente en un cargo o puesto de trabajo determinado.

Lo anterior, ha llevado a que las Cortes, en términos generales, consideren que un despido que tiene como motivación *-explícita o velada-* la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria y/o un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo.

En relación con el punto, la Sala de Casación Laboral; en reciente pronunciamiento contenido en la sentencia número 53394 del 11 de abril de 2018; reflexionó:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

*Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.*

*Lo anterior significa que **la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.***

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.»

En suma, el trabajador que padezca una enfermedad médicamente diagnosticada, que lo incapacite de manera moderada, severa o

profunda para desempeñar sus funciones laborales, tiene el derecho a conservar el empleo cuando no haya una justa causa que habilite su retiro del servicio asignado, pues resulta totalmente adverso al derecho fundamental a la dignidad humana que el empleador o quien haga sus veces se ampare en la potestad legal y finalice sin justa causa el vínculo laboral e indemnice a quien está incapacitado, respecto a la persona que no padece ningún tipo de enfermedad.

En uno de sus últimos pronunciamientos sobre el tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, SL711 de 2021, después de haber analizado en conjunto los precedentes jurisprudenciales CSJ SL, 28 agosto 2012, Rad. 39207, reiterada en la SL10538-2016 y SL5163-2017, reflexionó:

«Como se explicó en dichas decisiones, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2º del artículo 5º, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas.

De tal manera, que la mención en esa parte de la norma sobre el grado de discapacidad de moderada, severa o profunda, ha sido el parámetro que ha orientado la jurisprudencia de la Corte, con el objetivo de identificar a los beneficiarios del principio protector, ya que, para la Sala, no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida.

Con todo, como la Ley 361 de 1997, no trajo expresamente la regla numérica para identificar el grado de la discapacidad, tal punto era necesario desarrollarlo; de ahí que el gobierno nacional, aprovechando la necesidad de actualizar el régimen de integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez, acorde con las normas que se expidieron después de la Ley 100 de 1993, que comprometían la intervención de dichos actores del sistema, expidió el D. 2463 de 2001, y en el art. 7º, definió las escalas o grados de discapacidad mencionados por el legislador, así:

ARTICULO 7º-Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50%

de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.

La aplicación de dicho decreto ha sido el parámetro de la jurisprudencia de la Corte, con mayor razón, cuando los hechos o materia del despido encajan dentro del período de vigencia de la disposición normativa.

Por lo tanto, se puede concluir que, para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50%; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Ahora bien, aunque la Corte admite libertad probatoria para determinar el grado de discapacidad relevante, lo cierto es que el artículo 1 del Decreto 917 de 1999, señaló expresamente que el Manual de Calificación de Invalidez que se establece mediante dicha norma, se aplica también para valorar la discapacidad a efectos de lo previsto en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997. De ello deviene, que aun que se itera existe libertad probatoria para determinar la discapacidad, se estableció un procedimiento objetivo para su calificación.

En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.»

Así las cosas, procede esta Corporación a analizar el material probatorio con el propósito de determinar si la demandante al momento del finiquito del nexo social cumplía en conjunto con los 3 requisitos enunciados en la jurisprudencia antes mencionada para estar cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad.

Frente al primer requisito se verifica en el plenario que acreditado está que la actora tiene un porcentaje de PCL, por tanto cuenta con una discapacidad severa, con fecha de estructuración del 2 de marzo de 2016, esto es, en vigencia del contrato de trabajo, pues éste culminó el día 30 de abril de 2016, experticia que solo pudo ser conocida por el empleador, con posterioridad al fenecimiento del contrato, dado que los dos dictámenes de que da cuenta el plenario, se encuentran con fecha de elaboración 18 de junio de 2016 (folios 33 a 36) y 28 de septiembre de 2016.

Así, pese al porcentaje de PCL de la demandante, **las pruebas aportadas no permiten determinar con la suficiente claridad y precisión exigidas también por la jurisprudencia; pues la Sala no puede entrar a realizar elucubraciones referidas al particular**; que dicha condición de salud o deterioro del estado de salud de la demandante, impidiera que la misma cumpliera con las labores que le fueron encomendadas y para las cuales se le contrató, al punto que para el momento en que culminó el nexo laboral por agotamiento de la condición inicial bajo la cual se contrató, la demandante prestaba efectivamente los servicios, pese a la PCL que se le dictamina, inició poco más de un mes antes del finiquito de sus funciones.

Ahora frente al segundo requisito, esto es que el empleador conozca el estado de salud de la trabajadora; como quedó atrás dicho; encontramos que el dictamen de primera oportunidad elaborado por la Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones- en el que se le otorgó una PCL del 30.69%, fue realizado el 18 de junio de 2016 (folios 33 a 36), es decir posterior a la fecha de terminación del vínculo laboral.

Por su parte, el dictamen de PCL realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, si bien es cierto determinó la fecha de estructuración el 2 de marzo de 2016, no es menos cierto que fue realizado el 28 de septiembre de 2016, donde se le otorgó un porcentaje de 40.42% de pérdida de capacidad laboral y determinó que el origen era común (folios 39 a 42).

Reseñado lo anterior, se desprende que las mentadas pericias tuvieron origen mucho después de la terminación del vínculo laboral entre la demandante y las sociedades demandadas, de donde en sana lógica se concluye que la demandada no estaba enterada sobre los pormenores de las patologías que sufría su trabajadora, pues, se itera, las mismas no impedían el cabal cumplimiento de sus tareas; al menos lo contrario no está probado en el juicio.

En el interrogatorio de parte realizado a la demandante, al preguntársele si había comunicado su estado de salud a ADECCO COLOMBIA S.A. o a STF GROUP S.A., esta contestó que le comentó a una compañera de trabajo de sus padecimientos, pero dice no recordar el nombre de la compañera y que no comunicó a sus jefes inmediatos o bien a la empresa a través del personal de STF GROUP S.A.; también encuentra la Sala de la declaración rendida por la señora DIANA CLEMENCIA RODRIGUEZ ZULUAGA, testigo de la parte demandada STF GROUP S.A., quien señaló ser trabajadora para esta sociedad como jefe de calidad de 8 años y haber sido jefa inmediata de la demandante, que la testigo no recordó sobre de incapacidades largas o que le hubiere manifestado sus condiciones de salud particulares.

Lo anterior permite a la Sala, inferir que las sociedades empleadoras de la demandante, al momento de la terminación del contrato desconocían del estado de salud de aquella, lo que es comprensible si en cuenta se tiene que la demandante laboraba y cumplía con sus funciones sin hallarse en el plenario reparo probatorio sobre el particular; dicha inferencia razonable, también encuentra sustento en el hecho que el Juez constitucional al momento de fallar la tutela impetrada por la aquí demandante, a través de la cual pretendía el reintegro al cargo que venía ocupando al momento del despido, negó tal pretensión con el argumento que no se dio un despido sino que lo que ocurrió fue la terminación del contrato de obra o labor y que además la accionante no se encontraba incapacitada al momento de este acontecimiento.


Concatenando lo anterior con la documental aportada al plenario se logra verificar que la actora durante la vigencia de su contrato de trabajo -diciembre 17 de 2015 a abril 30 de 2016- solamente fue incapacitada por enfermedad general en las siguientes fechas: 22/02/2016 por 2 días y 14/04/2016 por 1 día (folio 43).

En virtud de lo expuesto, es claro para esta Colegiatura que la actora no supera los requisitos jurisprudenciales relativos a proteger el estado de salud dentro de la relación de trabajo; ello por cuanto, no se logró demostrar en el presente proceso que las demandadas SFT GROUP S.A. empresa usuaria y su empleadora empresa ADECCO COLOMBIA S.A., tuviesen conocimiento de las condiciones médico ocupacionales de la demandante al momento de terminar el contrato de trabajo y que dichas condiciones de salud, impidieran a la demandante cumplir con las tareas que le obligaba la ejecución del contrato por ella acordado.

Por último, frente al tema de la terminación de la relación laboral por expiración o finalización de la obra o labor contratada, se tiene que el expediente en el archivo digital 01, muestra el contrato por obra o labor acordado entre las partes; mismo que fue aportado por la activa, en el que se observa la siguiente cláusula:

CLÁUSULA SEGUNDA- DURACIÓN: La duración del presente contrato será el tiempo requerido para la realización de la obra o labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR EN MISION. En consecuencia, este contrato terminará en el momento en que la Empresa Usaria comunique por cualquier medio al EMPLEADOR la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR EN MISION, sin preaviso y sin que el EMPLEADOR tenga que reconocer indemnización alguna por este concepto y por lo tanto su terminación no depende del arbitrio del EMPLEADOR, ya que por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes y inculdas laboralmente, se termina el contrato, siendo conscientes las partes de tal situación.

Asimismo, milita misiva en la que se le notifica a la actora la terminación de su contrato, en los siguientes términos:

	FOR-JUR-0005	Rev.
	CARTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR OBRA O LABOR ADECCO COLOMBIA	

Santiago de Cali Abril 2016

Señor (a)
RIASCOS LOPEZ MARIA DEL PILAR
CC. 31894563
La Ciudad.

Por medio de la presente le notificamos de la terminación de su contrato de trabajo por obra o labor contratada suscrito con nosotros el día 17 el mes de Diciembre de 2015 Lo anterior con fundamento en la condición contemplada en su contrato de trabajo, que por la naturaleza del servicio prestado y frente a la información o cese de la necesidad del mismo por la empresa usuaria **STF GROUP S.A** se termina consecencialmente la obra o labor para la cual ha sido contratado.

Esta terminación se hace efectiva a la finalización de su jornada de trabajo del día 30 Abril de dos mil dieciséis (2016). El pago de la suma correspondiente a su liquidación y demás acreencias laborales, le serán cancelados mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria previamente por usted autorizada.

De otro lado, revela el expediente que entre las demandadas existía un acuerdo civil o comercial anterior da la vinculación de la demandante, pues se evidencia oferta mercantil, así:

Santiago de Cali, Mayo 19 de 2013

Doctor
CARLOS ALBERTO ACOSTA
Rep legal
STF GROUP SA
Ciudad



Adjunto a la presente estoy haciendo entrega de la Oferta Mercantil No 805003626 cuyo objeto es el suministro de personal temporal.

Si la presente oferta es aceptada deberá emitirse orden de compra dentro de los próximos 30 días la cual debe ser firmada por el representante legal. (Adjuntamos modelo orden de compra o en su defecto enviar la establecida por su compañía)

Agradecemos que esta orden de compra la hagan llegar a nuestras instalaciones ubicadas en la Calle 44Norte No 2FN-28 Cali.

Cordialmente,

Lucy Stella Mera
Gerente Sucursal Yumbo Industrial
Adecco Colombia S.A

FOR-G.CAL.0007 REV B

ORDEN DE COMPRA: (No

)
CLIENTE: ESTUDIO F
NIT: 805003626
CIUDAD: CALI
FECHA: Marzo 1 de 2013
OFERTA MERCANTIL
Nº: 805003626

ADECCO COLOMBIA S.A.

CONDICIONES DE ESTA ORDEN DE COMPRA			
NUMERO PERSONAS	CIUDAD PRESTACION DEL SERVICIO	DESCRIPCION DE LA LABOR	VALOR UNITARIO SEGÚN TARIFA (TOMAR COMO REFERENCIA EL SALARIO BASICO)
2	CALI	OPERARIOS	700.000
9	CALI	SERVICIOS GENERALES	589.500

LOS VALORES ESTABLECIDOS EN ESTA ORDEN DE COMPRA ESTÁ EXPRESADOS EN PESOS MONEDA

FOR (STF GROUP S.A.)	C
 APROBO: REPRESENTANTE LEGAL	 FIRMA Y SELLO: FECHA:

OBSERVACIONES:
*Los valores expresados en valor unitario, son la base del cálculo del servicio, atendiendo las novedades de nómina que presente el trabajador y las demás afecciones laborales generadas en el periodo de tiempo de prestación del
*Los valores establecidos en la presente orden son antes de impuestos.
*El valor total se establecerá tomando como base, el Salario Básico del trabajador más todos los factores



Y, en otro de los múltiples documentos relativos a la oferta mercantil y negocio civil o comercial entre las empresas hoy demandadas, la cual cuenta con comprobación de iniciarse en el año 2013, se evidencia la siguiente cláusula:

SEXTA - CAUSAS DE TERMINACIÓN: ADECCO COLOMBIA S.A. y LA USUARIA podrán unilateralmente, dar por terminada la prestación de los servicios aquí ofertados, sin previo requerimiento y sin lugar a indemnización alguna en uno cualquiera de los siguientes casos: a) Por disolución o liquidación de ADECCO COLOMBIA S.A. o LA USUARIA. b) Por incapacidad financiera, la cual se presume si se declara cualquiera de las partes en quiebra o se le abre concurso de acreedores, o es intervenido por autoridad competente o se incurriere en concordato preventivo o en acuerdo de reestructuración. c) Por incumplimiento de las partes de una o varias de las condiciones de esta OFERTA. d) Por la prestación de los servicios sin ceñirse a las condiciones e instrucciones escritas dadas por LA USUARIA. e) Si LA USUARIA es incluido en las listas de la OFAC (U.S. Office of Foreign Assets Control), o en las listas de entidades que controlen el lavado de activos y financiación del terrorismo. F) Si LA USUARIA actúa de forma contraria a las buenas costumbres y a la ética empresarial, o se encuentra ella o sus funcionarios incurso en situación de conflicto de intereses respecto de ADECCO COLOMBIA S.A. NOTA.- En el caso de la terminación de los servicios, LA USUARIA procederá a pagar a ADECCO COLOMBIA S.A., los servicios causados hasta el momento de la terminación.

Ahora, milita también certificación en el siguiente sentido:

STFGROUP S.A.

EL COORDINADOR DE RELACIONES LABORALES DE STF GROUP S.A.

CERTIFICA QUE

Entre **ADECCO COLOMBIA S.A.** y **STF GROUP S.A.** existe vínculo comercial vigente, cuyo objeto es el suministro de personal durante las temporadas comerciales y de aumento de demanda y producción.

Para constancia de lo anterior se firma en Cali, a los **DIEZ (10)** días **FEBRERO** de **2020**.

Ateptamente,



CAMILLO ANDRÉS CÁRDENAS BERMÚDEZ
Coordinador de Relaciones Laborales **STF GROUP S.A.**

La certificación anterior no refiere los extremos de la relación que ata a las empresas en ella citadas, pues se limita a señalar que, para el 10 de febrero de 2020, el vínculo se encuentra vigente, de donde no puede asegurarse; sin entrar a realizar elucubraciones no permitidas al juez del trabajo; que el vínculo entre las demandadas que se hallaba vigente para la fecha de la certificación – año 2020 – corresponda en realidad a la misma vinculación que inició en el año 2013 y de la que sí hay prueba en el plenario.

Por tanto, como quiera que el expediente no revela que en realidad de verdad la contratación civil o comercial entre las demandadas que generó la contratación por obra o labor de la demandante, culminó en efecto, siendo ésta la razón para su desvinculación

laboral, habrá de tomarse la indemnización por despido mínima establecida para el tipo de vinculación que ató a la activa, esto es, para el contrato de obra o labor, que no es otra que la de 15 días de salario, pues a ello se obliga la Sala si en consideración se tiene que no quedó demostrada la duración misma de la tantas veces citada obra para la que se contrató a la señora RIASCOS.

Así las cosas, en atención a los documentos que por aportes a seguridad social reposan en el expediente, de donde se extrae que para el año 2016 la demandante tenía un IBL de \$1.221.000,00, correspondería, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, la suma de \$610,500,00 que debería actualizarse desde el 1° de julio de 2016 al momento de su pago efectivo.

No obstante, la demanda estuvo dirigida a los derechos derivados de la Ley 361 de 1997, que como ya quedó en extenso explicado, no pueden amparar a la hoy demandante; así, al no haberse solicitado de manera subsidiaria la indemnización por despido sin justa causa y solo haberse hecho alusión al tema en el recurso de apelación, la Sala se halla impedida para modificar la sentencia objeto de alzada, pues el punto no fue discutido en el presente litigio, sin que en esta Sede Judicial sea propio emitir decisión en uso de facultades extra y ultra petita.

Anotado lo anterior, y al no estar demostrada la tan anhelada estabilidad laboral reforzada de la actora, de la que hace derivar todas las pretensiones la parte actora; no queda otro camino que confirmar la sentencia de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de cada una de las demandadas.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, que la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Buga, Valle del Cauca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia No. 0305 de fecha 25 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, en el asunto de la referencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de cada una de las demandadas. Fijese como agencias en derecho la suma de \$200.000 a favor de cada una de las sociedades demandadas.

TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, para que proceda a la notificación de esta providencia y trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Ponente



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA

(con aclaración y salvamento parcial de voto)



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

(con aclaración de voto)

Firmado Por:

María Matilde Trejos Aguilar

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: c2092ac842b400e5d94fb367619c97995d4448b71118751efaeb178caa55b8eb

Documento generado en 30/05/2023 05:08:26 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>