

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el veintinueve (29) de septiembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-002-2021-00072-01 P.T. No. 20.171

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE MARIBEL TORRES BARRERA.

DEMANDADO: AVIANCA S.A. y OTRA.

FECHA PROVIDENCIA: VEINTINUEVE (29) DE SEPTIEMBRE DE 2023.

DECISION: **"PRIMERO: ADICIONAR** el ordinal **PRIMERO** de la sentencia proferida el 11 de noviembre de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, en el sentido de precisar que la fecha de inicio del contrato de trabajo por obra o labor que existió entre MARIBEL TORRES BARRERA, y SERDAN S.A., lo fue el 5 de junio de 2003, de acuerdo con lo expuesto en la parte emotiva de esta providencia. **SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada. **TERCERO:** Costas a cargo de la demandante. Fijense agencias en derecho a su cargo en segunda instancia, y a favor de las demandadas, la suma de (\$ 1.160.000). **CUARTO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social."

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy cinco (5) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy nueve (9) de octubre de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL**

**DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO PONENTE**

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por
MARIBEL TORRES BARRERA contra **COMPAÑÍA DE
SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN S.A. -SERDAN S.A.- y
AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. - AVIANCA
S.A.-.**

**EXP. 54 001 31 05 002 2021 00072 01
P.I. 20171**

San José de Cúcuta, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES, JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA y DAVID A. J. CORREA STEER**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante, respecto de la sentencia proferida el 11 de

noviembre de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, por lo cual se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

Pretendió la demandante, se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido con la COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN S.A. -SERDAN S.A., sin solución de continuidad, desde el 25 de noviembre de 2002 hasta el 30 de noviembre de 2018, el cual terminó sin justa causa por parte del empleador; así mismo, se declare el incumplimiento del contrato de trabajo, ante el exceso de la jornada máxima legal, y el pago de un salario inferior al mínimo legal mensual vigente.

En consecuencia, solicitó se condene solidariamente a las demandadas SERDAN S.A. y AVIANCA S.A. (usuaria del servicio), al pago de la indemnización por despido sin justa causa, al reajuste de los salarios, las prestaciones sociales, y demás valores dejados de percibir, la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la moratoria por la consignación deficitaria de las cesantías; así como, la indemnización por no pago de intereses a las cesantías, conforme lo dispuesto en el numeral 3.º del artículo 1.º de la Ley 52 de 1975; igualmente, deprecó el pago de perjuicios morales y daño emergente, con motivo de la desvinculación laboral, la indexación de condenas, lo que resultare ultra y extra petita, y las costas procesales.

De manera subsidiaria, peticionó, que en caso de acreditarse la intermediación laboral respecto de AVIANCA S.A.,

se condene a ésta al pago de todas las acreencias laborales relacionadas con la existencia del contrato realidad, sin perjuicio de la solidaridad, según resulte más conveniente.

En respaldo de sus pretensiones, manifestó que fue vinculada laboralmente por SERDAN S.A., desde el 25 de noviembre de 2002, no obstante, el 5 de junio de 2003, suscribió un contrato de trabajo por obra o labor, para desempeñar el cargo de “operaria de servicios generales”, el cual, mediante otro sí suscrito el 11 de abril de 2005, pasó a denominarse “operaria de aseo integral”, donde además le fueron asignadas otras tareas adicionales.

Señaló, que prestó personalmente el servicio en el Aeropuerto Camilo Daza de Cúcuta, en las instalaciones de la empresa usuaria, inicialmente, ALIANZA SUMMA S.A. (liquidada en 2003), y luego para AVIANCA S.A.; cumplió las instrucciones dadas por el empleador, y por la empresa usuaria del servicio de acuerdo a la necesidad requerida; acató el horario de trabajo y las órdenes impartidas por la empleadora, acorde con los reglamentos internos.

Indicó, que recibió como retribución un salario que dependía de las horas de servicio asignadas en turnos variables de 4 y hasta 6 horas, en la mañana o en la tarde, pero siempre fue inferior al salario mínimo legal; pagos que se realizaron de forma quincenal.

Dijo, que el 25 de junio de 2010, la sociedad empleadora modificó el contrato de trabajo, mediante otro sí, donde estableció que el mismo estaba “atado al contrato Nro. (sic) 10605017

suscrito entre Serdan S.A. (sic) y Avianca S.A. (sic)”; asimismo, anotó, que el contrato sufrió cinco modificaciones en fechas 18 de enero de 2005, 11 de abril de 2005, 25 de junio de 2010, 3 de agosto de 2011, y una última carente de fecha.

Que mediante oficio fechado 29 de noviembre de 2018, la empleadora le comunicó su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, por la finalización de la “obra o Labor”, cuyo recibido se negó a firmar.

Adujo, que la ruptura de la relación laboral le causó perjuicios morales y patrimoniales (daño emergente y lucro cesante), ante la imposibilidad de encontrar un nuevo empleo, luego de más de 16 años de antigüedad; así como, por la interrupción en el pago de seguridad social, lo que dificultó continuar con el tratamiento médico.

Señaló, que en los tres años anteriores a la desvinculación, presentó dificultades de salud bajo los diagnósticos “1. SÍNDROME DE SENSIBILIZACIÓN PERIFÉRICA; 2. FIBROMIALGIA TIPO II; 3. POLIARTRITIS POST SIKA; 4. SACROILITIS BILATERAL; 5. SÍNDROME FACETARIO LUMBAR BAJO; 6. Psiquiatría TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD DEPRESIÓN; 7. Fisiatría ESPONDILOPATÍA, entre otros”,

Padecimientos anteriores, que eran de conocimiento tanto de la sociedad empleadora, como de la empresa usuaria del servicio, en tanto, desde el 22 de enero de 2016 hasta el 22 de febrero de 2017, presentó incapacidad por 350 días, fue reubicada a la Sala VIP de la sociedad AVIANCA S.A., donde no se cumplieron las recomendaciones médicas; además, para el

momento de la terminación del contrato, no estaba definida su recuperación funcional.

Mencionó, que la empresa SERDAN S.A., es una organización integrada por tres empresas adicionales, tales como, MISIÓN TEMPORAL LTDA, EXPERTOS SERVICIOS ESPECIALIZADOS LTDA, y EXPERTOS PERSONAL TEMPORAL LTDA, dedicada a la colocación o suministro de personal a empresas usuarias; por su parte, AVIANCA S.A., realiza entre otras actividades, al transporte aéreo de personas y bienes, perteneció al Grupo Empresarial ALIANZA SUMMA S.A., creado en marzo de 2002, y liquidado en el año 2003.

Por último, señaló que el cargo que desempeñó la actora continúa vigente, a través de la contratación con otra empresa.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demanda fue admitida mediante proveído de fecha 17 de marzo de 2021, se ordenó su notificación y traslado a las demandadas. (Archivo n.º26)

SERDAN S.A., se opuso a todas las pretensiones de la demanda, manifestó que entre las partes existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada que inició el 5 de junio de 2003, y terminó el 30 de noviembre de 2018, por causa legal y objetiva, como lo fue la finalización de la obra para la cual había sido contratada, esto es, al culminar el contrato comercial n.º1060517, suscrito con la empresa cliente AVIANCA S.A., cuyo objetivo, era la ejecución de actividades propias de aseo y cafetería. Anotó, que realizó el pago oportuno y completo de las

obligaciones laborales, por tanto, no había lugar al pago de las acreencias reclamadas.

Como excepciones de fondo, propuso: *“prescripción, existencia de la relación laboral entre la demandante y mi defendida, inexistencia de relación laboral entre la demandante y la empresa cliente AVIANCA, prestación del servicio de la demandante a mi prohijada, no prestación del servicio de la demandante a AVIANCA, subordinación de la demandante a mi defendida, no subordinación de la demandante a AVIANCA, libertad de empresa, finalización del contrato por causa legal y objetiva, pago total de las obligaciones correspondientes al contrato laboral a cargo de mi representada, cobro de lo no debido, ausencia de solidaridad, buena fe, mala fe de la demandante, compensación, improcedencia de la indemnización por despido sin justa causa, y genérica”*

Por su parte, **AVIANCA S.A.**, mostró frontal oposición a los pedimentos de la demanda, adujo que con SERDAN S.A., celebró un contrato de prestación de servicios de Outsourcing, en virtud del cual, ésta última se encargó de prestar los servicios de aseo y cafetería a nivel nacional con plena autonomía técnica, administrativa y directiva. Aclaró, que tales servicios eran ajenos a su objeto social, esto en razón a que la actividad comercial de AVIANCA S.A., consiste en el transporte aéreo de personas y mercancías, y el de SERDAN S.A., es la prestación de servicios de Outsourcing, dentro de los que se encuentran: aseo, cafetería y mantenimiento. Puntualizó, que no tuvo ningún tipo de injerencia sobre la forma en que SERDAN S.A., y la demandante, celebraron su relación laboral.

Formuló como excepciones de mérito: *“inexistencia de la obligación, inexistencia de la solidaridad, falta de título y de causa en las pretensiones de la demanda, prescripción, buena fe, compensación, pago, genérica”*.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, en sentencia de fecha 11 de noviembre de 2022, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre la señora MARIBEL TORRES BARRERA, como trabajadora, y la COMPAÑÍA DE SERVICIOS ADMINISTRACIÓN SERDÁN S.A., como empleador, existió un contrato de trabajo por duración de la obra labor contratada, hasta el día 30 de noviembre del año 2018, el cual culminó por la terminación de la obra que fue requerida.

SEGUNDO: DECLARAR probadas las excepciones de mérito planteadas por los demandados, que denominaron “Inexistencia de la obligación, y cobro de lo no debido”. En consecuencia, absolver, a SERDÁN S.A., y AVIANCA S.A., de todas las pretensiones incoadas en su contra, por parte de la demandante MARIBEL TORRES BARRERA.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandante, fijando como agencias en derecho en favor de los demandados, una suma total de Un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

CUARTO: REMITIR el presente expediente a la oficina judicial, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta.”

Como soporte de su decisión, centró el problema jurídico en establecer, si entre la demandante y SERDAN S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido hasta el 30 de noviembre de 2018; sí había lugar al reconocimiento y pago de los

emolumentos solicitados en la demanda, en virtud del despido sin justa causa y al pago deficitario de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, y si la demandada AVIANCA S.A., estaba llamada a responder solidariamente.

Luego de hacer alusión a la normatividad, y la jurisprudencia sobre los requisitos y carga probatoria del contrato de trabajo por obra o labor determinada, señaló que en el caso concreto, acorde con las pruebas documentales allegadas, evidenció que existió un pacto entre la demandante y SERDAN S.A., sobre la duración del contrato de trabajo por obra o labor determinada suscrito el 5 de junio de 2003, cuyo objeto fue el cumplimiento del contrato suscrito por la empresa y ALIANZA SUMMA S.A.; igualmente, que en atención al otrosí firmado el 25 de junio de 2010, las partes de común acuerdo y de manera voluntaria, modificaron el contrato de trabajo a partir del 1.º de enero de 2010, en donde se pactó que la trabajadora se obligaba a cumplir con la labor para la cual fue contratada, conforme a las necesidades del servicio y/o por el tiempo de vigencia de la oferta, atado al contrato n.º 10605017, suscrito entre SERDAN S.A. y AVIANCA S.A.

De ahí, encontró que sí existió pacto entre las partes por obra o labor determinada, la cual estaba delimitada a una obra clara y concreta, como lo era las ofertas comerciales y necesidades del servicio celebrados entre SERDAN S.A. y sus contratantes ALIANZA SUMMA S.A., y luego con AVIANCA S.A., relación comercial última respecto de la cual apuntó, que pese a que el documento aportado por las demandadas no correspondía al celebrado entre las sociedades, ello no quería decir que la trabajadora y el empresa empleadora no hubiesen establecido la

duración de la relación laboral a la existencia y ejecución del contrato n.º 10605017, así como a las actividades comerciales previstas en el contrato n.º 10605017-01.

Situación anterior, que encontró corroborada con el interrogatorio de parte rendido por la demandante, de donde señaló que aunque la actora manifestó que tenía el convencimiento que su contrato de trabajo era a término indefinido, confesó que al firmar el otrosí del contrato de trabajo le fue informado que la duración del contrato estaba atada al vínculo comercial con AVIANCA S.A.

Aunado a lo anterior, sostuvo que al examinar el acuerdo comercial n.º 10605017-01, y su otrosí, evidenció que su duración inicial era de 3 años contados a partir del 1.º de mayo de 2015, prorrogado por acuerdo de los contratantes hasta el 30 de noviembre de 2018.

En esa medida, estableció que la actora desempeñó el cargo de operaria de servicios generales en las instalaciones del aeropuerto, y desde su contratación inicial (año 2003), estuvo circunscrita a los acuerdos comerciales que tuviese SERDAN con sus contratantes, y se extendía hasta su finalización, salvo, que por acuerdo entre la trabajadora y su empleador, se modificara su duración a otra obra o labor en virtud a otro contratante que pudiese a llegar a tener SERDAN S.A., como ocurrió a partir del otrosí de fecha 25 junio de 2010.

Además, indicó el fallador que conforme la certificación expedida a la actora, el dicho de los representantes legales de las demandadas, y la testimonial recaudada, desde el año 2010,

entre AVIANCA S.A., y SERDAN S.A., existieron acuerdos comerciales a través de los cuales, ésta última entidad, se encargó de prestar servicio de aseo y cafetería a nivel nacional para la primera; así mismo, que la demandante a partir de dicha anualidad fue vinculada por su empleador mediante otrosí, o acuerdo con la trabajadora para prestar servicio al interior de esta obra o servicio que le fue contratada.

Por lo tanto, dijo, que no le asistía razón a la demandante para restarle validez al pacto de duración del contrato por obra o labor, y bajo ese sendero, determinó que la comunicación de finalización del contrato de trabajo de fecha 28 de noviembre de 2018, se encontraba ajustada a derecho, y constituía una forma de terminación objetiva, conforme lo consagrado en los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

De otra parte, estableció que la demandante no se encontraba amparada por la estabilidad laboral reforzada por salud, al no haber acreditado una pérdida de capacidad laboral superior al 15% para la fecha de retiro, puesto que la calificación realizada fue con posterioridad a la finalización del vínculo laboral, de modo tal, que no avizó un actuar discriminatorio por parte del empleador; además, al tratarse de una terminación objetiva del contrato de trabajo, el empleador no estaba en la obligación de reubicar a la trabajadora, y tampoco de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo. En consecuencia, negó la pretendida indemnización por despido y los perjuicios reclamados.

Sostuvo, que no había lugar al reajuste de las prestaciones sociales, toda vez que la demandante confesó que trabajó entre 5

y 6 horas diarias, que el empleador pagó todos los derechos laborales, sin que esté acreditada la alegada disponibilidad.

Finalmente, adujo que al no existir condena, no era procedente el estudio de la solidaridad deprecada en relación con AVIANCA S.A.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

La **DEMANDANTE**, como fundamento del recurso de alzada, señaló que en la decisión de primera instancia se incurrió en una falsa motivación, al darle una connotación diferente a la realidad de lo probado; resaltó, que no se tuvieron en cuenta los alegatos de conclusión, donde se destacó que existió un contrato de trabajo que no tuvo modificaciones en ninguna etapa contractual, pues el documento suscrito no indicaba que estaba atado a las relaciones comerciales, simplemente de manera “*escueta*” se consignó que era un contrato por obra o labor, sin relacionar los contratos comerciales.

Además, adujo que con la firma del otro sí el empleador quiso desdibujar la realidad, documento este, que en todo caso, no podía entenderse como una modificación, en tanto, para ello se tenía que indagar qué pasó con el contrato que venía vigente desde el año 2002, para así poderlo fraccionar, liquidar, y ahí sí empezar una nueva contratación; aspectos, que en su concepto, no fueron valorados por el fallador de primera instancia; más aún, cuando tal documento –el otrosí- fue elaborado por el empleador, quien imponía el contrato para ser firmado por el trabajador.

Anotó, que el Juez no analizó el conjunto de pruebas dentro de la lógica y sana crítica, pues se pidió con fundamento en el artículo 50 (sic) lo relativo al estado de salud de la actora, de donde se podía evidenciar el verdadero motivo que tuvo la empresa para su desvinculación; luego, consideró que la valoración realizada en la sentencia de primera instancia, no obedeció al contexto de lo que surgió dentro del proceso, lo alegado en la demanda, ni lo que fue aceptado por la pasiva, esto es, que por lo menos desde el año 2003, existió un contrato de trabajo con la actora; sin embargo, el Juzgador al analizar el otrosí fragmentó el contrato, sin que existiera una liquidación y pago de prestaciones, sólo lo contextualizó como si fuera una situación de finalización de un contrato comercial, respecto del cual, en todo caso, no estaba atado el vínculo laboral de la demandante. En esa medida, insistió que siempre la demandante prestó el servicio sin solución de continuidad.

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

AVIANCA S.A., deprecó la confirmación del fallo apelado, esto es, la absolución de todas las pretensiones de la demanda, en tanto, señaló que no existe crédito alguno que deba ser pagado a la parte demandante; además, las actividades realizadas por la actora no se relacionan con el giro ordinario de los negocios de la sociedad, que permita la aplicación del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las demás partes guardaron silencio.

VI. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto en virtud de lo dispuesto en el recurso de apelación, por lo que le corresponde establecer como problemas jurídicos: **i)** si acertó o no, el Juez de primera instancia, al declarar que el contrato de trabajo que existió entre la demandante y la demandada SERDAN S.A., fue bajo la modalidad de obra o labor contratada, y no a término indefinido; **ii)** en cuyo caso, se deberá establecer, si el mismo terminó sin justa causa, y si son procedentes las demás pretensiones de la demanda; **iii)** así mismo, se analizará la estabilidad laboral alegada en el recurso.

DE LA MODALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La parte actora aduce que el Juez de primera instancia incurrió en una inadecuada valoración probatoria, por lo que resulta pertinente señalar que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, consagra, que los jueces gozan en su análisis crítico y científico de un amplio margen de discrecionalidad para formar su convencimiento; por ello, pueden dar mayor credibilidad a unos medios probatorios que a otros, por lo tanto, su valoración probatoria es inmodificable, mientras ella no los lleve a decidir contra la evidencia de los hechos en la forma como fueron probados, esto es, que sus apreciaciones no se alejen de la lógica de lo razonable o atenten marcadamente contra lo probado.

Entonces, corresponde a la Sala, examinar las pruebas practicadas, a efectos de establecer desde la arista jurídica y fáctica, si la conclusión del Juzgado de primera instancia, de declarar la existencia del contrato de trabajo entre MARIBEL TORRES BARRERA y SERDÁN S.A., fue por obra o labor

contratada, o, por el contrario, como lo alega la actora, era a término indefinido.

Pues bien, el artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo, consagra que pueden celebrarse contrato de trabajo 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.

Además, recordemos que por regla general, el contrato de trabajo no está sometido a una forma determinada para su existencia, por lo que para su nacimiento es suficiente con que concorra un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, según lo preceptuado en el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo tenor literal dice *“El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere de forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario”*, y la excepción son las formalidades *ad solemnitatem* o las *ad probationem* establecidas por el legislador; aspecto que se acompasa con lo estipulado en el artículo 54 de la misma codificación, al señalar *“La existencia y condiciones del contrato pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.”*

Así mismo, como lo ha enseñado la jurisprudencia de nuestro órgano de cierre, los empleadores gozan de libertad a la hora de escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades que le otorga el legislador; también se ha aceptado, que las partes en el desarrollo de la relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra diferente, o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la

voluntad, siempre y cuando, ellas no sean utilizadas indebidamente por el empleador para eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores. (CSJ SL814-2018, CSJ SL1614-2023).

Ahora, tratándose del contrato por obra o labor, la jurisprudencia de la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que cuando el contrato se pacta bajo ésta modalidad, no basta con esa denominación, sino que 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, CSJ SL4936-2021).

Además, sobre esta modalidad contractual, 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, pues 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, así se desprende de lo consagrado en el numeral 1.º de artículo 47 del Código Sustantivo de Trabajo, que prevé: “*El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.*” (negrilla es nuestra).

En este evento, sea preciso indicar que de la revisión del acervo probatorio, la Sala no encuentra acreditada la prestación personal del servicio alegada por la actora desde el 25 de

noviembre de 2002, dado que en lo referente a dicha anualidad sólo se aportó un documento denominado volantes de nómina (archivo 13), en cuyo contenido no se hace mención alguna al empleador o por lo menos, quien lo expidió, y sólo hace indica el nombre de la demandante, el n.º de secuencia, periodo, el detalle de nómina, cantidad e importe; de modo tal, que no es posible asociar tal documental como proveniente de SERDAN S.A.

De otra parte, se observa que la demandada SERDAN S.A., aceptó en el escrito de contestación que con la actora existió un contrato de trabajo por obra o labor determinada desde el 5 de junio de 2003, aspecto, que se haya soportado en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, así como, en las certificaciones laborales allegadas por la parte demandante.

Pues bien, en las documentales adosadas al expediente, obra el contrato individual de trabajo por la duración de la una obra o labor determinada, celebrada entre la demandante y SERDAN S.A., el día 5 de junio de 2003, para desempeñar el cargo de “operadora de servicios generales”; allí se acordó que el lugar donde desempeñaría las labores, sería en ALIANZA SUMMA S.A., y frente a la obra o labor contratada, se consignó: “DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES COMO OPERARIA DE SERVICIOS GENERALES EN LAS INSTALACIONES DEL AEROPUERTO (ALIANZA SUMMA S.A.), HASTA QUE LA CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA SE ENCUENTRE VIGENTE”.

En dicha cláusula, se estipuló: “EL PRESENTE CONTRATO SE CELEBRA POR EL TÉRMINO NECESARIO PARA LA REALIZACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA CONSISTENTE EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO SUSCRITO

POR LAS EMPRESAS SERDÁN S.A. Y ALIANZA SUMMA S.A.”
(archivo 09)

Conforme a lo anterior, contrario a lo aducido por la demandante, se observa que en el contrato suscrito con su empleador SERDAN S.A., si se especificó cual era la labor determinada para la cual fue contratada, como lo fue, para el cumplimiento del contrato suscrito en su momento con ALIANZA SUMMA S.A., en virtud del cual la actora prestaba el servicio de operadora de aseo.

Aunado a ello, se corroboró que en el desarrollo del contrato de trabajo que existió entre SERDAN S.A. y la demandante, se celebraron varios otrosíes, en los cuales pactaron algunas modificaciones a las condiciones laborales, como se aprecia con el documento suscrito el 11 de abril de 2005, en el cual, a más de hacer alusión a la modalidad contractual por duración de la obra o labor determinada, las partes acordaron el cambio de denominación del cargo, y pasó a ser “*OPERARIO (A) ASEO INTEGRAL*”, y establecen otras labores a desarrollar por el trabajador, relacionadas con el mentado cargo. (archivo 10 pág. 2 a 3).

Aspecto este, que como ya se mencionó, obedece al pleno ejercicio de la autonomía de la voluntad, pues las partes de común acuerdo aceptaron tal modificación, sin que por ello, pueda entenderse que el empleador pretende eludir sus obligaciones patronales, o desconocer las garantías mínimas legales establecidas a favor de la trabajadora. Y aunque tales documentos hayan sido elaborados por el empleador, ello no le resta validez a lo acordado, bajo el entendido que la trabajadora

aceptó tales condiciones y plasmó su voluntad de aceptación al momento de suscribirlo, sin que al plenario se haya alegado la existencia de algún vicio en su consentimiento.

También, se debe señalar que pese a que no se aportó elemento probatorio alguno del cual se pueda establecer hasta cuando estuvo vigente la oferta o contrato comercial suscrito entre SERDAN S.A. y ALIANZA SUMMA S.A., vemos que desde el mismo escrito de demanda se indicó que los clientes para los cuales la actora prestó servicios de aseo, fueron ALIANZA SUMMA S.A. y AVIANCA S.A., lo que lleva a deducir que por lo menos tal vínculo comercial estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2009, en tanto para enero de 2010, se dio inicio a la relación comercial entre SERDAN S.A. y AVIANCA S.A.

Lo anterior, según se evidencia en el otrosí celebrado por la demandante y SERDAN S.A., el día 25 de junio de 2010, donde las partes acordaron modificar el contrato existente entre ellas a partir del 1.º de enero de 2010, (Archivo 10 pág. 4, y archivo 28 pág. 135) en los siguientes términos:

PRIMERA. NATURALEZA DEL CONTRATO Y CARGO.- El contrato de trabajo suscrito entre las partes continuará bajo la naturaleza de contrato por duración de la obra o labor para todos los efectos legales, salariales y prestacionales. Así mismo, el cargo del trabajador continuara siendo el de Operario – Aseo.

SEGUNDA. En cumplimiento de la actualización periódica que la empresa hace de sus ofertas comerciales, El trabajador se obliga a cumplir con la labor para la cual fue contratado, de acuerdo con las necesidades del servicio y/o por el tiempo de vigencia de la oferta atado al contrato No. 10605017 suscrito entre SERDAN S.A. y AVIANCA. Por lo tanto el trabajador acepta y conoce de manera expresa que la duración e intensidad de su labor está sujeta a terminarse por necesidades del servicio que se presta y a ser reducida, suprimida o ajustada de acuerdo a estas mismas necesidades.

En esta oportunidad, se observa que las partes, de común acuerdo, regularon la continuidad de la relación laboral bajo la modalidad de contrato de trabajo por duración de la obra o labor, esta vez, a la vigencia de la oferta comercial celebrada entre

SERDAN S.A. y AVIANCA S.A., en virtud del cual la trabajadora continuaría con la ejecución del cargo de “Operario-Aseo”, de acuerdo con las necesidades del servicio y/o por el tiempo de vigencia del contrato n.º 10605017.

Ciertamente, al plenario no allegó copia del contrato comercial suscrito entre SERDAN S.A. y AVIANCA S.A., en el año 2010, y sólo se aportó el contrato de prestación de servicios de outsourcing integral de aseo y cafetería a nivel nacional n.º 10605017-01, celebrado entre AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA, TAMPA CARGO S.A.S. y COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN S.A. SERDAN S.A.; en donde se pactó una duración de 3 años contados a partir del 1.º de mayo de 2015 y hasta el 30 de abril de 2018, conforme lo estipulado en la cláusula cuarta (archivo 28 pág. 167 a 193), el cual se prorrogó hasta el 30 de noviembre de 2018, según otrosí n.º 04 (archivo 28 pág. 208 a 209).

Sin embargo, ello no significa entre SERDAN S.A. y AVIANCA S.A., no haya existido un vínculo comercial desde el año 2010, o que la trabajadora no tuviera conocimiento de su existencia, pues al revisar lo manifestado por la actora en su interrogatorio de parte, vemos que preguntada por “¿Cómo es cierto sí o no, que usted sabía y era consciente que su contrato de trabajo era por la duración o labor contratada?”, RESPONDIÓ: “no, cuando yo ingrese me dijeron que entraba a trabajar con SERDAN, que entraba fija con ellos, pues el contrato, al principio me dijeron que era un contrato indefinido, la verdad no sabía, después fue que firme otrosí, en donde decía que era obra o labor contratada”. Y más adelante, indagada por “señora Maribel, diga ¿Cómo es cierto sí o no, que usted tenía conocimiento, y sabía que su contrato de trabajo estaba atado a la vigencia de un contrato comercial suscrito entre SERDAN y AVIANCA?” CONTESTÓ: “Creo que eso me lo hicieron saber en

un otrosí, en los que firmé, que era un contrato entre el vínculo entre SERDAN y AVIANCA”.

Circunstancias estas, que se acompañan con lo dicho por la representante legal de AVIANCA S.A., quien en su interrogatorio dijo: “PREGUNTADO: tiene usted algún conocimiento acerca de ¿en qué fechas se suscribió el contrato que vinculó a SERDAN con la empresa que usted representa?” CONTESTÓ: “la compañía AVIANCA S.A. y SERDAN S.A. suscribieron diversos contratos comerciales, yo creo que estos contratos iniciaron en el 2010 – 2015 por ese lapso, por ese periodo”.; PREGUNTADO: “indíqueme al despacho, si con antelación a esa fecha ¿había algún vínculo entre SERDAN y AVIANCA, comercial?” CONTESTÓ: ¿antes del 2010? PREGUNTADO: “sí, anterior a esa fecha ¿hubo algún otro vínculo contractual con ellos?” CONTESTÓ: “no, no señor”.

Además, en los desprendibles de nómina obrantes en el archivo 11 digital, los cuales datan por lo menos de septiembre de 2012, hasta noviembre de 2018, hace referencia al centro de costo “AVIANCA S.A. - 10605017 – ASEO Y CAFETERÍA CÚCUTA”, e indica como fecha de ingreso “05/06/2003”, y tipo de contrato “labor contratada”.

Todo lo anterior, permite concluir que entre SERDAN S.A. y AVIANCA S.A., si existió el acuerdo comercial con anterioridad al año 2015, esto es, desde el año 2010, en virtud del cual la actora prestó servicios como operaria de aseo.

Así las cosas, se evidencia que las partes, demandante y SERDAN S.A., siempre tuvieron la intención de abrigar su vínculo contractual laboral, mediante un contrato de trabajo por obra o labor determinada, sin que las modificaciones a las condiciones

laborales que se dieron durante su vigencia, pueda llevar a variar la modalidad contractual a término indefinido, como lo pretende la parte actora, por el contrario, de la valoración probatoria antes realizada se evidencia cuál fue la naturaleza de la labor para la cual fue contratada la actora, y las características de esa actividad; sin que en ello se observe un ánimo defraudatorio por parte del empleador SERDAN S.A.

Sin embargo, considera pertinente la Sala, ADICIONAR el ordinal primero de la sentencia, con el fin de precisar que la fecha de inicio del contrato de trabajo por obra o labor que existió entre MARIBEL TORRES BARRERA, y SERDAN S.A., lo fue el 5 de junio de 2003, pues tal aspecto no fue precisado en el resuelve del fallo de primera instancia.

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Conforme a lo anterior, dado que entre las partes existió un contrato de trabajo por obra o labor, en punto a la terminación del mismo, vemos que mediante misiva de fecha de fecha 28 de noviembre de 2018, el empleador SERDAN S.A., le informó a la demandante que el contrato terminaría al finalizar la jornada laboral del día 30 de noviembre de 2018. Lo anterior, en razón a la culminación del contrato comercial suscrito entre la empresa cliente AVIANCA S.A. y SERDAN S.A.; documento que la actora se negó a recibir, por lo tanto, aparece suscrito por dos testigos (archivo 28 pág. 164).

Se encuentra acreditado que efectivamente, el contrato comercial entre AVIANCA S.A. y SERDAN S.A., se extendió hasta el 30 de noviembre de 2018, pues así da cuenta el otrosí n.º 04 (archivo 28 pág. 208 a 209).

En esa medida, al estar demostrado que el vínculo laboral que existió entre las partes, finiquitó como consecuencia de la finalización de la obra para la cual fue contratada la demandante, situación que constituye un modo legal de terminación del contrato de trabajo, tal como lo consagra el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que pueda afirmarse como lo pretende la demandante que su desvinculación obedeció a la voluntad unilateral e injusta del empleador, se habrá de confirmar la decisión de primera instancia, en cuanto absolvió a la demandada por concepto de indemnización por despido injusto.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Respecto a este tópico planteado en la alzada por la parte actora, se anota, que de la revisión de las pretensiones de la demanda, vemos que ninguna de ellas refiere específicamente a la protección por estabilidad laboral reforzada, sin embargo, en los hechos allí planteados, si alega que el contrato terminó cuando aún no había finalizado su tratamiento médico y recuperación de su capacidad laboral, a más que el empleador no pidió permiso o autorización del Ministerio de Trabajo, para la culminación del vínculo laboral.

Bajo lo anterior, y a efectos de dilucidar si la demandante gozaba o no de dicha protección, cabe recordar lo establecido por la Sala de Casación Laboral, de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL5700-2021, la cual se cita para lo pertinente:

“Esta Sala ha dejado claro que, en lo que respecta a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, se regula por el

artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL058-2021) y también que, no es cualquier situación que se padezca la que activa la garantía foral en el ámbito laboral, por ello ha:

[...] adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

En adición al argumento también se ha puesto de presente que, en principio, tales afectaciones son atendidas por el sistema de salud bajo las incapacidades temporales, que precisamente buscan su restablecimiento; no obstante, esta figura no comporta per se una situación que genere el amparo, pues como se tiene sentado por esta sala, que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.”

De igual forma, se trae a colación la postura reciente adoptada por la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, entre ellos las sentencia CSJ SL 1268-2023, en la que se estableció:

“Sala reitera la obligación que le asiste al trabajador, en esta clase de procesos, de identificar los factores externos e internos que obstaculizan y restringen la prestación del servicio en las mismas

condiciones laborales que los demás trabajadores, con el fin de determinar si se encuentra en situación de discapacidad para proceder a identificar los ajustes razonables que el empleador debió implementar para remover las barreras que le obstaculizan el goce pleno de los derechos laborales, si llegasen a existir. ”

Dentro del ordenamiento jurídico interno, el artículo 2.º de la Ley 1618 de 2013, define a las personas con y/o en situación de discapacidad como: *“Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

Así mismo, se destaca que el numeral 5.º del artículo 2.º ibidem, establece el tipo de barreras que se pueden impedir el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, en las cuáles se referencia las siguientes:

“Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de

carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.”

Hay que señalar que según la sentencia CSJ SL1503-2023, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

“i) debe existir una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, de carácter significativo. Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad; ii) debe existir una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad; iii) los anteriores elementos deben ser conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.”

Luego, si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria; sin embargo, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva, y para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. (CSJ SL1152-2023).

En el caso bajo examen, analizadas las pruebas aportadas al plenario, esta Corporación evidencia que si bien la demandante presentó un largo periodo de incapacidades médicas, comprendido entre el 22 de enero de 2016 y hasta el 21 de febrero

de 2017, luego tuvo otras incapacidades médicas (entre 3 a 5 días) en los meses de abril, mayo, junio, septiembre, octubre de 2017, marzo, junio, agosto de 2018, no es menos cierto, que al plenario no se allegó elementos de convicción que permiten determinar cuál era su estado de salud para el momento en que le fue terminado su contrato de trabajo, es decir, para el 30 de noviembre de 2018, a más de ello, aunque la demandante adujo que la empresa no dio cumplimiento a las recomendaciones dadas, las cuales no se aportaron como prueba, se observa que la pasiva, allegó acta de seguimiento u observaciones al puesto de trabajo, realizado el 2 de junio de 2017, con la observación de cumplimiento de las recomendaciones dadas, y la anotación que las labores realizadas por la actora, tales como surtir neveras, lavar, surtir cafetería, barrido, limpieza, no afectan las recomendaciones emitidas por la E.P.S., ni el estado de salud.

Se destaca de lo anterior, que le correspondía a la parte demandante allegar al juicio los elementos probatorios que permitieran acreditar la existencia de una discapacidad de mediano o largo plazo, o la configuración de algún tipo de barrera física, comunicativa o actitudinal para la fecha en que fue terminado el contrato de trabajo, pues se itera, del acervo probatorio no se logró evidencia cuál era su estado de salud para el momento de su desvinculación.

Además, en todo caso, se tiene que el contrato de trabajo terminó por la culminación de la obra o labor para la cual había sido contratada, esto es, ante una causa objetiva de finalización del vínculo, por lo que tampoco se puede predicar un hecho discriminatorio en dicha actuación.

Derrotero de lo expuesto, se adicionará la sentencia en el ordinal primero, y se confirmará en lo demás la decisión de primera instancia.

Las costas de esta instancia estarán a cargo de la demandante por no haber prosperado su recurso de apelación, y a favor de las demandadas. Inclúyanse como agencias en derecho de esta instancia una suma equivalente a un S.M.L.M.V. al momento de su pago.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: ADICIONAR el ordinal **PRIMERO** de la sentencia proferida el 11 de noviembre de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, en el sentido de precisar que la fecha de inicio del contrato de trabajo por obra o labor que existió entre MARIBEL TORRES BARRERA, y SERDAN S.A., lo fue el 5 de junio de 2003, de acuerdo con lo expuesto en la parte emotiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: Costas a cargo de la demandante. Fíjense agencias en derecho a su cargo en segunda instancia, y a favor de las demandadas, la suma de (\$ 1.160.000).

CUARTO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER.



NIDIAM BÉLEN QUINTERO GELVES



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA