

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE SANTANDER



Tribunal Superior del Distrito Judicial
Sala Civil Familia Laboral
San Gil

Ref.: Ordinario laboral promovido por Olga
Cristina Rojas Morales contra HMV
Ingenieros LTDA.
Rad. 68755-3103-001-2021-00144-01

Magistrado Sustanciador:
DR. CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA

San Gil, diecisiete (17) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO

Procede el Tribunal a decidir el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el 02 de junio de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito del Socorro dentro del presente proceso.

ANTECEDENTES

1. Mediante sentencia del 2 de junio de 2022, el Juzgado Primero Civil del Circuito del Socorro, declaró probada la excepción denominada "Inexistencia de protección foral"; negó las pretensiones de la demanda;

condenó en costas a la demandante; y remitió el proceso a esta Corporación para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta.

Luego de hacer una valoración probatoria, considera la primera instancia que, en el presente asunto se encuentra acreditado que, la demandante se desempeñó como administradora de obra mediante contrato de obra o labor y no mediante contrato a término indefinido.

Que el objeto del contrato laboral era el de desempeñarse como administradora dentro del proyecto que contiene los frentes de trabajo Oibita y San Bartolomé, cuyo término de duración era hasta que se culminara con el 50% de la excavación estructural de la casa de máquinas de la PCH San Bartolomé, por tanto el contrato de trabajo era uno solo, cuya ejecución se daba en el PCH San Bartolomé y el PCH Oibita, pues ambos hacen parte de un mismo sistema de cadena sobre el río Oibita.

Que la terminación del contrato se dio una vez se completó el 50% de la excavación de la PCH San Bartolomé, esto es, cuando se cumplió el porcentaje de la adecuación del terreno de construcción estructural de la casa de máquina en lo concerniente a las obras de acero y concreto, por tanto, el contrato finalizó por una causa objetiva y no fue despedida por razones de discriminación, por ello, a pesar que la demandante acreditó ser madre cabeza de familia en el presente caso no tiene fuero de estabilidad laboral reforzada.

Que en el proceso no existen elementos de juicio para establecer un trato discriminatorio o desigual, pues dentro del ámbito laboral no existía ninguna persona con una situación familiar similar a la de la demandante, ninguna persona ejercía sus mismas funciones, tampoco se probó las exigencias que se le hicieron a los demás trabajadores para vincularse laboralmente con la empresa demandada y no se evidenció que a

otros trabajadores les dieran un trato diferente en cuanto a la remuneración.

Concluye señalando que no hay lugar al reconocimiento de los gastos razonables de venida y de regreso por cuanto no se modificaron las condiciones del contrato, pues ella fue contratada para trabajar en el municipio de Oiba, además, no hay forma de establecer los gastos de regreso a Villavicencio, ciudad donde vivía la demandante, pues en el expediente reposa un recibo de venta del servicio de transporte para acarreo de muebles, enseres y personal desde Oiba hasta Cúcuta, Norte de Santander, y no hasta el municipio de su residencia estipulado en el contrato.

2. Como la sentencia no fue objeto de recurso de apelación y se negaron la totalidad de las pretensiones de la demanda, se surtió el grado jurisdiccional de consulta.

III. CONSIDERACIONES

1. De los hechos constitutivos de la causa petendi, se evidencia que Olga Cristina Rojas Morales pretende que la justicia ordinaria laboral declare que entre ella y HMV Ingenieros LTDA, existió un contrato de trabajo a término indefinido, cuyos extremos temporales fueron desde el 2 de septiembre de 2019 al 15 de septiembre de 2020; que por virtud de dicha relación, tiene derecho a que se le reconozcan las pretensiones que describe y precisa en la parte pertinente del libelo introductorio, y además, se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por vulnerar la condición de madre cabeza de hogar.

2. En virtud de lo anterior, procede la Sala a verificar si hay lugar a declarar la existencia de un contrato de trabajo entre los extremos del

contradictorio y de ser afirmativa la respuesta, estudiar la viabilidad de las pretensiones, y establecer si la demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada por su condición de madre cabeza de familia.

3. En el sub lite, el A quo determinó que, en el plenario no se encontraba acreditada la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, sino un contrato de obra o labor tal como estaba acreditado con el contrato de trabajo, al considerar que con el análisis de los medios de prueba recaudados se demostró que la demandante laboraba como administradora dentro del proyecto integrado por los frentes de San Bartolomé y Oibita; por ende, no se probó la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido en los términos establecidos en la demanda; conclusión que implicó negar todas y cada una de las pretensiones de la demanda y la prosperidad de la excepción denominada "Inexistencia de protección foral".

4. En materia probatoria, es principio general que quien pretende hacer valer en juicio o niegue determinada circunstancia, corre con la carga de probar su afirmación, pues así lo determina el art. 167 del C.G.P., aplicable por analogía al procedimiento laboral por disposición del art. 145 del C.P.L., al establecer que: "Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen".

Igualmente, el art. 61 ibídem, consagra la facultad del juez de apreciar libremente las pruebas allegadas al plenario y formar su convencimiento acerca de los hechos objeto del debate procesal; sin embargo, dicha valoración debe verificarse teniendo en cuenta los principios científicos que informan la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes.

A su vez, el art. 54 del C.S.T. prescribe que "La existencia y condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.", razón por la cual el juez puede formar libremente su convencimiento. Y, el art. 51 del C.P.L. señala que "Son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley (...)", es decir, que en materia laboral se puede hacer uso de cualquier medio probatorio para acreditar los supuestos de hecho que determina un derecho, salvo los que requieran solemnidades específicas. En efecto, el legislador definió el contrato de trabajo como aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda, y mediante remuneración.

5. A su turno, el artículo 24 ejusdem, presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo; sin embargo, no es suficiente alegar judicialmente la existencia de un contrato laboral diferente al convenido como fuente de derechos o causa de obligaciones a su favor.

Así mismo, no debe perderse de vista que todo contrato comporta una serie de obligaciones mutuas cuyo imperioso cumplimiento no es signo de existencia de un contrato laboral diferente.

6. Aclarados los anteriores aspectos y al abordar el asunto bajo examen, encuentra la Sala que una vez analizado en conjunto y a la luz de las reglas de la sana crítica las pruebas aportadas al proceso, no se logró establecer de manera fehaciente la existencia de un contrato a término indefinido tal y como lo concluyo acertadamente la juzgadora de instancia.

7. En efecto, cuando la demandada contestó la demanda, allegó como prueba documental, "Contrato individual de trabajo por el tiempo de

duración de una obra o labor determinada con el empleador" suscrito por las partes aquí en contienda y en la cláusula sexta se indica que: "El presente contrato se celebra por el término de duración de una obra o labor determinada consistente en: Desempeñar las labores como Administrador de Obra hasta completar el 50% de excavación del túnel de la PCH San Bartolomé"; igualmente expuso que, se había contratado a la demandante por la duración de la obra o labor contratada; que esta se desempeñaba como administradora del proyecto integrado por la PCH San Bartolomé y PCH Oibita; que el proyecto era de un mismo cliente y se encontraban ubicados en la misma zona geográfica; que la relación laboral terminó al cumplirse el objeto del contrato, por tanto, no es procedente la orden de reintegro ni la declaración de estabilidad laboral reforzada por su condición de madre cabeza de familia.

8. De otra parte, los documentos allegados al expediente dejan ver que la demandada HMV Ingenieros LTDA tenía contratada la construcción de pequeñas centrales hidroeléctricas sobre el río Oibita, dentro de los que se encontraba la PCH San Bartolomé y PCH Oibita; que dentro del plan de ejecución y calidad se encuentran descritos los cargos y las funciones, encontrándose allí consagrado el cargo de administrador para las dos centrales hidroeléctricas, dejando claro que, el proyecto es uno solo y no dos como lo pretendía hacer ver la demandante, por tanto, no se puede hablar de un contrato a término indefinido.

9. Por otro lado, es claro que no se puede declarar la ineficacia de la terminación del contrato por vulnerar la estabilidad laboral reforzada, por cuanto de los informes se deriva el cumplimiento del objeto del contrato, es decir, que el 50% de la labor de excavación estructural de la casa de máquinas al 15 de septiembre de 2020 ya estaba terminada, por tanto, al haberse cumplido el término del contrato había una causa

objetiva para finalizar la relación laboral descartando que el despido se hubiese dado por razones discriminatorias.

Estos informes para la Sala prestan pleno valor probatorio, por cuanto establecen tiempos de ejecución de la obra y hacen un relato claro sobre el cumplimiento del objeto del contrato de obra o labor.

10. Ahora, respecto al trato desigual frente a sus compañeros en relación con la asignación salarial, los testimonios de Alan Ruiz y Jorge López, dejan claro que la demandante era la única que se desempeñaba como administradora de la obra adelantada en la PCH San Bartolomé y la PCH Oibita; además, es la misma demandante quien en el interrogatorio señala que no habían personas haciendo idénticas labores a las que ella ejecutaba, por consiguiente, no se puede hablar de la expresión "a función igual salario igual", por no haberse probado si quiera una situación similar respecto de las funciones y la asignación salarial.

11. Así las cosas, los medios de prueba allegados al proceso no son suficientes para acreditar la existencia del contrato laboral pretendido por la demandante, por el contrario, confirman los supuestos de hecho planteados en la contestación de la demanda así como en el interrogatorio de parte rendido por la demandada y los elementos de prueba recaudados en el proceso.

12. Luego entonces, al no haberse acreditado por la demandante la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, ni tampoco endilgarse a la parte demandada obligación de cancelar las pretensiones solicitadas en el libelo, tal como lo declaró el A quo, se debe confirmar íntegramente la sentencia de primera instancia, sin que la misma implique condena en costas procesales.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL, EN SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

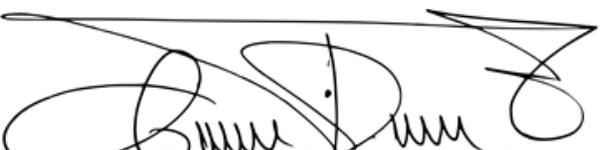
RESUELVE:

Primero: **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 2 de junio de 2022, por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Socorro, dentro del presente proceso, conforme a lo expuesto en la parte considerativa.

Segundo: No hay lugar a la condena en costas.

Tercero: **NOTIFICAR Y DEVOLVER** el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,


CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA


JAVIER GONZALEZ SERRANO


LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS